



PEMBERIAN KOMISI LANGSUNG TERHADAP MOTIVASI KERJA AGEN  
ASURANSI JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912 KANTOR  
OPERASIONAL JEMBER KOTA

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata Satu Program Studi Administrasi Niaga

Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jember

Ma Tgl :  
No. Induk :  
Oleh: Pengkatalog :

Hediah	Klass
Pembelian	608.314
	PRA
	P

Handoko Heru Prasetyo  
NIM. 010910202122

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NIAGA  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER

2007



**PEMBERIAN KOMISI LANGSUNG TERHADAP MOTIVASI KERJA AGEN  
ASURANSI JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912 KANTOR  
OPERASIONAL JEMBER KOTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelara Sarjana Strata Satu Program Studi Administrasi Niaga  
Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jember**

**Oleh:**

**Handoko Heru Prasetyo**

**NIM. 010910202122**

**Dosen Pembimbing I :**

**Drs. H. HARTONO DJULIANTO, M.Si**

**NIP. 130 610 497**

**Dosen Pembimbing II :**

**Dra. SRI WAHYUNI, M.Si**

**NIP : 131 658 389**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NIAGA  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2007**

**PENGESAHAN**


Telah dipertahankan dan diterima dihadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember untuk melengkapi salah satu syarat gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Niaga.

Hari : Rabu

Tanggal : 7 Februari 2007

Jam : 10.00

**Panitia Penguji**

  
Drs. Suhartono, MS  
NIP. 131 276 665


  
Sekertaris  
Drs. H. Hartono Djulianto, M.Si  
NIP. 130 610 497


**Anggota Tim Penguji**

1. Dra. Sri Wahyuni, M.Si  
NIP. 131 658 389

2. Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si  
NIP. 131 782 188

3. Dra. Dwi Windradini BP, M.Si  
NIP. 131 832 302

  
Anggota

  
Anggota

  
Anggota

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Jember

  
Dr. H. Lung Nasdiah, BS.W. MS

Nip. 130 674 836



**LEMBAR PERNYATAAN**


Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Handoko Heru Prasetyo  
NIM : 010910202122  
Jurusan : Ilmu Administrasi Niaga  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jember

- Sebagai penulis menyatakan bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul "Pemberian Komisi Langsung Terhadap Motivasi Kerja Agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota" adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan benar-benar yang dipergunakan dalam penulisan ini berasal dari sumber-sumber yang sah dan diketahui.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika pernyataan dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 7 Februari 2007

  
Handoko Heru Prasetyo

**PERSEMBAHAN**

Dengan mengharap ridho Allah SWT kupersembahkan karya ini kepada

Ayahanda Drs. Supriyanto, M Si dan Ibunda Setyowati yang dengan tulus ikhlas telah memberikan perhatian, bimbingan, kesabaran dan ketabahan serta kasih sayang yang semata-mata demi keberhasilan putra-putranya.

Adikku Arief Budi Wibowo, Mbak Fitri Rini Farida,

Almamaterku yang kubanggakan.



## Kata Pengantar

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan inayahNya sehingga skripsi dengan judul Pengaruh pemberian komisi langsung terhadap motivasi kerja agen Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota” ini dapat terselesaikan. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis banyak menemui rintangan, tantangan sehingga penulis tidak akan berhasil tanpa bimbingan, petunjuk dan pengarahan dari dosen pembimbing serta berbagai pihak yang telah membantu penulis dengan tulus ikhlas. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada

1. Dr. H. Ung Nasdiah BS.W, MS selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Drs. Sutrisno, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Drs. Suhartono, MS selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
4. Drs. Sugeng Iswono, M.Si selaku dosen wali yang telah banyak membantu memberikan saran pada penulis selama belajar di Universitas Jember.
5. Drs. H. Hartono Djuliyanto, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan nasehat, petunjuk, masukan pada penulis sampai terselesainya skripsi ini.
6. Dra. Sri Wahyuni, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan nasehat, motivasi demi kelancaran penulisan skripsi ini.
7. Bapak Kholid Ali selaku Pimpinan AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota dan seluruh agen dan Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor



Operasional Jember Kota yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang harus penulis akui telah menginspirasi dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
9. ADNI angkatan 2001

Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun demi penyempurnaan lebih lanjut. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahNya kepada kita semua. Akhirnya semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Jember, 7 Februari 2007

penulis

**DAFTAR ISI**

Lembar pengesahan .....	i
Halaman moto .....	ii
Lembar pernyataan .....	iii
Halaman persembahan .....	iv
Kata pengantar .....	v
Daftar isi .....	vii
Daftar tabel .....	x
Daftar gambar .....	xi
Daftar lampiran .....	xii

**BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Permasalahan .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.2 Kompensasi .....	8
2.3 Komisi .....	9
2.4 Komisi Langsung .....	10
2.5 Motivasi .....	12
2.6 Motivasi Kerja .....	13
2.7 Asuransi .....	16
2.8 Pemberian Komisi Langsung Terhadap Motivasi Kerja .....	18
2.9 Hipotesis .....	19



**BAB III. METODE PENELITIAN**

3.1 Metode Penelitian .....	20
3.2 Jenis Penelitian .....	20
3.3 Penentuan lokasi Penelitian .....	21
3.4 Identifikasi Variabel .....	21
3.5 Operasionalisasi Konsep .....	21
3.6 Penentuan Populasi dan Sampel .....	23
3.7 Tahap Pengumpulan Data .....	25
3.8 Tahap Pengolahan Data .....	26
3.9 Tahap Analisis Data .....	27
3.10 Tahap Penarikan Kesimpulan .....	28

**BAB IV PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	29
4.1.1 Sejarah AJB Bumiputera 1912 .....	29
4.1.2 Falsafah, Visi dan Misi Perusahaan .....	31
4.1.3 Struktur Organisasi .....	33
4.1.4 Personalia .....	37
4.1.5 Kegiatan Perusahaan .....	38
4.1.6 Daerah Pemasaran .....	39
4.1.7 Produk Asuransi Standart .....	40

**BAB V. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

5.2 Derkripsi Umum Responden .....	45
5.2.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
5.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	45
5.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	46
5.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	47
5.3 Analisis Tabel Frekuensi .....	48
5.3.1 Variabel Bebas (X) .....	52

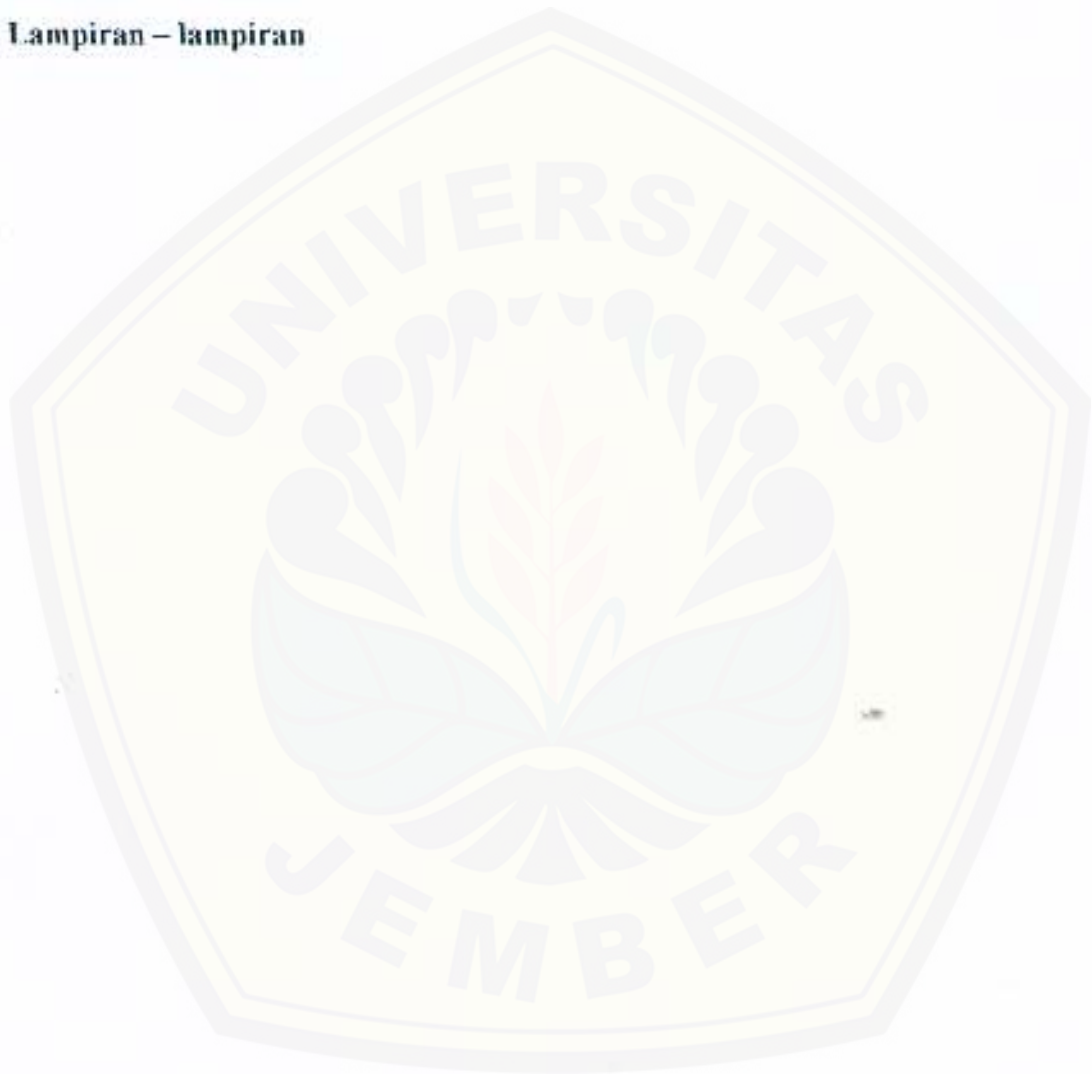
5.3.2	Variabel Terikat (Y)	52
5.4	Analisis Tabulasi Silang	56

**BAB IV KESIMPULAN**

6.1 Kesimpulan

**Daftar Pustaka**

**Lampiran – lampiran**



DAFTAR TABEL

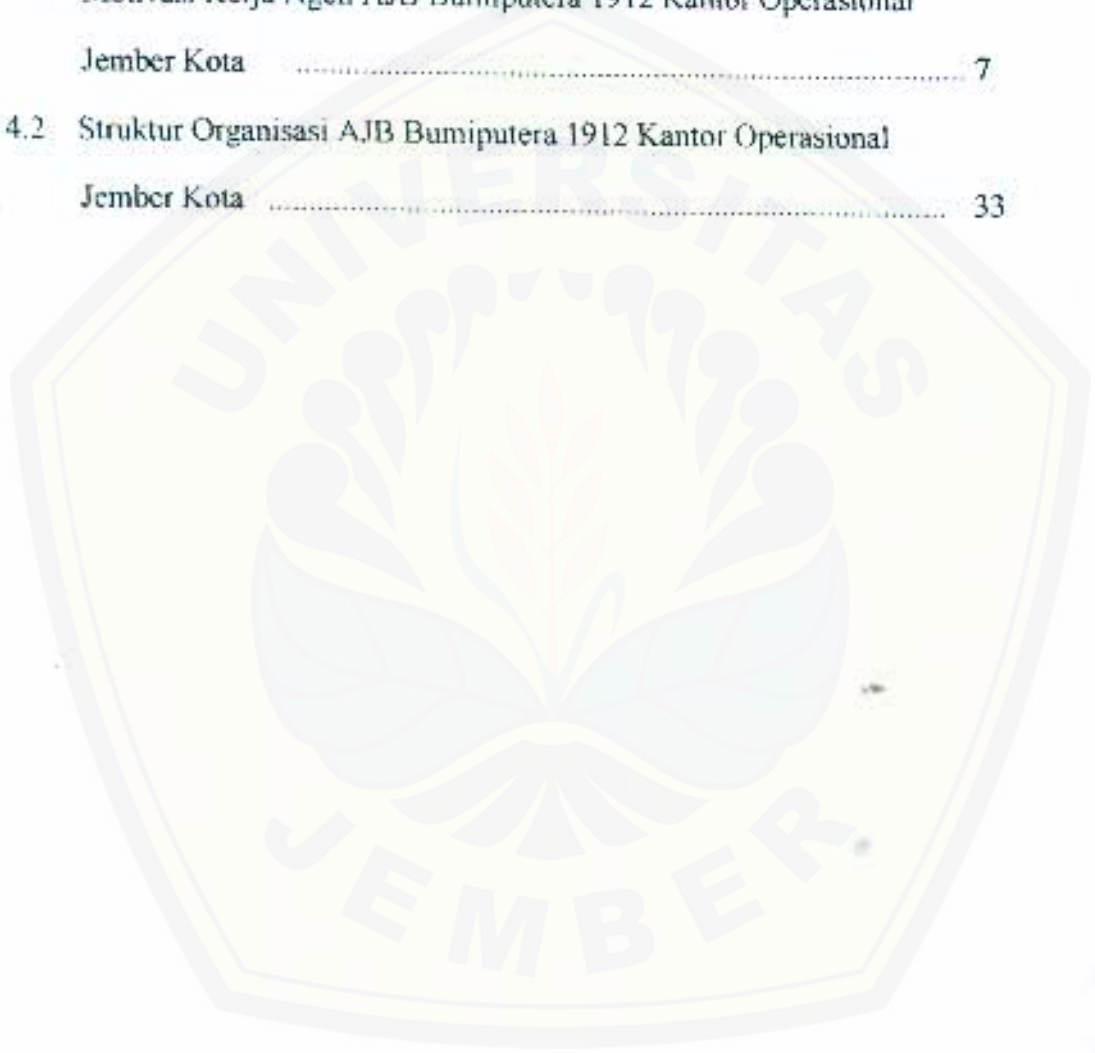
Tabel	Halaman
1.1 Jumlah agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota .....	3
1.2 Komisi penjualan polis bagi agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota .....	4
3.3 Jumlah sampel karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota .....	23
3.4 Jumlah sampel agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota .....	24
3.5 Jumlah sampel dari setiap sub bagian .....	25
4.6 Dana kelangsungan Belajar .....	41
4.7 Pembayaran beasiswa secara berkala .....	41
5.8 Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin .....	45
5.9 Jumlah responden berdasarkan usia .....	46
5.10 Jumlah responden berdasarkan lama bekerja .....	46
5.11 Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan .....	47
5.12 Tanggapan responden terhadap besarnya komisi yang saudara terima dari perusahaan .....	48
5.13 Tanggapan responden terhadap penerapan komisi yang diberikan Perusahaan .....	49
5.14 Tanggapan responden terhadap penerapan komisi yang diterapkan perusahaan .....	50
5.15 Tanggapan responden terhadap target penjualan sangat membebani saudara dalam bekerja .....	51
5.16 Tanggapan responden terhadap pemberian komisi yang didasarkan atas target penjualan polis ditentukan perusahaan .....	51



5.17	Tanggapan responden terhadap produk terjual sesuai dengan yang diharapkan .....	52
5.18	Tanggapan responden terhadap komisi yang diberikan perusahaan sangat memotivasi anda dalam bekerja .....	52
5.19	Tanggapan responden terhadap kesejahteraan sebagai agen dipenuhi oleh perusahaan.....	53
5.20	Tanggapan responden terhadap komisi yang didapat dari penjualan Polis .....	53
5.21	Tanggapan responden terhadap tidak adanya kepastian penghasilan membuat saudara kurang termotivasi .....	54
5.22	Tanggapan responden terhadap bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mendapat nasabah sebanyak-banyaknya .....	55
5.23	Tanggapan responden terhadap besarnya komisi mendorong motivasi kerja saudara .....	56
5.24	Tabulasi silang antara jenis kelamin dengan motivasi saudara dalam bekerja .....	57
5.25	Tabulasi silang antara lama bekerja dengan kesejahteraan agen dipenuhi oleh perusahaan .....	58
5.26	Tabulasi silang antara usia agen dengan saudara memiliki gairah dalam bekerja .....	59
5.27	Tabulasi silang antara tingkat pendidikan dengan motivasi kerja saudara meningkat dengan pemberian imbalan yang sesuai .....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Model Penelitian Pemberian Komisi Langsung Terhadap Motivasi Kerja Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota .....	7
4.2 Struktur Organisasi AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota .....	33



**DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran**

1. Kuesioner
2. Surat ijin penelitian dari lembaga penelitian universitas jember
3. Surat keterangan dari Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota





## BAB I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia masih dipandang sebagai aset yang terpenting bagi perusahaan dalam menunjang operasional usahanya. Peranan sumber daya manusia sangat dominan, dikarenakan seluruh tingkatan dalam struktur organisasi perusahaan mulai dari *top manager* sampai dengan *low manager*, dan karyawan memerlukan sumber daya manusia sebagai penanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang dibebankan pada tingkat jabatan dalam struktur organisasi yang bersangkutan. Bagi perusahaan jasa, seperti perusahaan asuransi peranan sumber daya manusia sangat penting, sebab perusahaan ini mengandaikan sumber daya manusia sebagai alat utama dalam operasional usahanya.

Pencapaian tujuan organisasi perusahaan asuransi jiwa, menggunakan tenaga penjualan yang disebut dengan agen. Satu kelompok agen memiliki wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang agen kordinator (*supervisor*) yang berperan sebagai penanggung jawab terhadap kinerja agen pada saat berada dilapangan. Agen kordinator/*supervisor* bertanggung jawab dalam membantu memberikan solusi terhadap seluruh permasalahan agen pada saat menjual produk asuransi kepada calon nasabah/pemegang polis. Dengan demikian, diharapkan agen dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada terutama agen merupakan tantangan yang harus dihadapi. Pada umumnya perusahaan asuransi menghadapi tingkat *drop-out driver* yang cukup tinggi, disebabkan kompensasi berupa komisi langsung yang diterapkan oleh perusahaan dipersepsikan kurang menarik bagi para agen. Perusahaan dalam memberikan komisi langsung kepada para agen-nya berdasarkan pada target yang ditetapkan perusahaan yang berhasil mereka jual pada jangka waktu tiga bulan.



Bekerja sebagai agen harus selalu memiliki motivasi tinggi, bersemangat dan agresif dalam melakukan penjualan agar diperoleh hasil yang memuaskan untuk dirinya sendiri maupun oleh perusahaan. Kondisi ini didukung oleh Mockijat (2002 : 35) "bahwa sampai suatu titik tertentu hasil meningkat dengan bertambahnya motivasi, melewati titik itu tambahan dalam motivasi mengakibatkan turunnya hasil". Dengan demikian terlalu sedikit motivasi mengakibatkan lemahnya semangat kerja dan terlalu banyak motivasi bisa mengakibatkan gangguan. Tingkat optimum motivasi tergantung kepada tingkat pekerjaan dan individu dalam suatu situasi dan waktu tertentu. Menurut Mockijat (2002 :36) bahwa maju mundurnya kegiatan usaha perusahaan sangat tergantung pada prestasi kerja karyawan di tingkat bawah, maka pihak manajemen perusahaan perlu melakukan satu tindakan pemeliharaan terhadap prestasi kerja agen melalui pemberian motivasi dalam kerja sehingga diharapkan peningkatan dalam prestasi kerja agen dan hal tersebut dapat berdampak positif bagi perusahaan. Ada beberapa cara memotivasi para agen yang dilakukan perusahaan misalnya melalui pendidikan dan latihan, pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja, pemberian insentif, jenjang karier, atau dalam bentuk lain seperti pemberian konseling oleh pihak koordinator (*supervisor*) untuk membangun rasa percaya diri dan membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh seorang agen pada saat berada di lapangan.

Bentuk dan wujud pemberian penghargaan kepada agen adalah dengan pemberian upah, baik yang berupa finansial maupun yang bukan finansial. Tujuan dari pemberian kompensasi kepada agen adalah untuk meningkatkan motivasi kerja agen yang secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Perusahaan menginginkan setiap agennya memiliki semangat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dari para agenlah yang dapat membawa perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pemberian upah terhadap agen berdampak besar bagi perusahaan sendiri, karena karena disamping dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, dapat juga berfungsi sebagai faktor yang dapat menarik tenaga kerja baru untuk bergabung dengan perusahaan.

Tabel 1.1. Jumlah agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota.

No	Sub Bagian	Jumlah Agen
1	Agen Koordinator atau <i>Supervisor</i>	13
2	Agen Blok	60
	Jumlah	73

Sumber : AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota Tahun 2006

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah agen pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota. Perusahaan asuransi ini menghendaki pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan oleh agen didalam organisasi dilakukan secara profesional dan dapat memberi kontribusi optimal bagi perusahaan dan pemegang polis. Agar proses pencapaian tujuan organisasi dapat sejalan, serasi dan selaras perlu profesionalisme peningkatan motivasi kerja agen. Adanya komisi langsung yang diterapkan di perusahaan asuransi ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja agen.

Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota *supervisor* maupun agen menerima besarnya komisi langsung yang sama. Perusahaan asuransi ini memiliki kebijakan dalam memberikan komisi langsung bagi agen berbeda secara mendasar dibanding dengan karyawan lainnya. Agen mendapatkan komisi langsung dari hasil penjualan produk sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan, sedangkan bagi karyawan selain mendapat gaji mereka juga mendapat komisi. Adapun ketentuan perusahaan atas komisi penjualan yang diterima agen dapat dilihat dari tabel berikut.



Tabel 1.2. Komisi Penjualan Polis Bagi Agen AJB Bumiputera 1912 / 3 bulan

Premi pertama	jumlah komisi (dalam %)
Rp 5 jt s.d Rp 25 jt	1,00
Rp 25 jt s.d Rp 50 jt	1,50
Rp 50 jt s.d Rp 75 jt	2,00
Rp 75 jt s.d Rp100 jt	2.50
Di atas Rp 100 jt	3.00

Sumber : AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota tahun 2005

Dengan pemberian komisi langsung, agen akan mendapatkan upah sesuai dengan prestasi kerjanya dan mereka diberi kebebasan dalam mengelola waktu kerja menurut aturan yang berlaku dan pengawasan dari pihak perusahaan. Pemberian komisi langsung tersebut akan dinilai secara berbeda-beda oleh masing-masing agen. Agen yang merasakan bahwa hasil yang didapat sesuai dengan prestasi kerja dan mampu memenuhi kebutuhan akan memiliki semangat kerja yang tinggi, sebaliknya jika hasil yang didapat tidak sesuai maka semangat kerjanya cenderung rendah. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pemberian Komisi Langsung Terhadap Motivasi Kerja Agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota".

Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 adalah perintis perasuransian Jiwa di Indonesia, karena berdiri sebagai maskapai pertanggung jawaban jiwa yang pertama di Indonesia. Pengertian tentang hakekat dan manfaat perasuransian jiwa kepada masyarakat Indonesia, membangkitkan kesadaran masyarakat tentang perlunya perasuransian jiwa untuk membangun bangsa dan negara. Memberikan perlindungan kepada para anggota pemegang polis yang bermanfaat bagi seseorang maupun perusahaan bila terjadi kesulitan dimasa datang.

## 1.2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah maka peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut "Adakah pengaruh pemberian komisi langsung terhadap motivasi kerja agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota ?".

## 1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Ingin mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh pemberian komisi langsung terhadap motivasi kerja pada agen Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota.
- 2) Ingin mengetahui dan menganalisis pengaruh antara pemberian komisi terhadap motivasi kerja pada agen Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan akan memberikan suatu manfaat sebagai berikut :

- 1) Bagi perusahaan, dapat memberikan masukan tentang kebijakan dalam pemberian komisi langsung terhadap motivasi kerja agen.
- 2) Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang berminat meneliti dan mengembangkan tentang perasuransian yang belum diteliti.
- 3) Bagi penulis, sebagai suatu pengalaman yang sangat bermanfaat untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu atau kegunaan teoritis khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pelaksanaan komisi langsung dan motivasi kerja dengan kenyataan di lapangan.





## BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktifitas untuk pencapaian tujuan. Manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai diperlukan untuk mencapai kondisi yang lebih baik sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Pengertian manajemen menurut George R. Terry dalam ( Namawi, 2001:39) "Manajemen adalah pencapaian tujuan (organisasi) yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain".

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Namawi (2001:40) terdapat tiga pengertian yang masing-masing mengatakan sebagai berikut:

- a. Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan).
- b. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset yang berfungsi sebagai modal (*non material/non financial*) didalam organisasi bisnis yang diwujudkan eksistensi organisasi.

Pengertian sumber daya manusia yang diungkapkan oleh Nawawi tersebut tampak bervariasi, namun yang dapat disimpulkan adalah bahwa sumber daya manusia merupakan penggerak dalam mewujudkan eksistensinya.

Pengertian yang lebih operasional dikemukakan oleh Flippo dalam (Handoko, 2000:3) sebagai berikut:

"Manajemen sumber daya manusia (*personalia*) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai beberapa tujuan individu, organisasi dan masyarakat".



Pengertian yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi Individu anggota organisasi atau kelompok karyawan dan masyarakat.

Dipertegas dengan pendapat Hasibuan (2000:21) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari:

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan;
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisir semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam organisasi;
- c. Pengarahan adalah kegiatan untuk mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat;
- d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dalam bekerja sesuai dengan rencana;
- e. Pengadaan adalah proses penarikan seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan;
- f. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis dan teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan;
- g. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan;
- h. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan;
- i. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun;
- j. Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal;
- k. Pemberhentian merupakan peristiwa hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.



Berdasarkan kutipan tersebut, salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan tentang kompensasi. Pemberian kompensasi dimaksudkan sebagai pendorong untuk kegiatan karyawan maupun agen selanjutnya.

## 2.2 Kompensasi

Menurut Handoko (2000:213) mengartikan "kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja atas jasa atau kerja baik berupa materi (gaji, insentif, komisi, bonus, tunjangan) maupun non materi (penghargaan secara lisan, pujian, rasa aman)". Didukung oleh pendapat Martoyo (2000:163) menyatakan bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa bagi "employers" maupun "employee" baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non financial*).

Kompensasi harus memenuhi asas keadilan dan kelayakan (Hasibuan, 2000:43). Keadilan bukan berarti harus sama tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan *output*. Semakin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Kebutuhan akan keadilan barangkali merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan tingkat kompensasi. Keadilan mencakup keadilan eksternal dan keadilan internal. Secara eksternal, kompensasi harus sesuai dengan perbandingan jumlah yang diberikan pada perusahaan lain. Tingkat kompensasi harus layak secara internal sehingga tiap pegawai memandang kompensasi yang diperolehnya adalah pantas dibandingkan dengan tingkat upah pegawai lainnya dalam perusahaan. Layak yakni sesuai dengan kebutuhan pokok minimum ataupun upah minimum sesuai dengan ketentuan pemerintah, juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan dengan pengupahan perusahaan lain. Menurut Ruki Achmad (2002:54) apabila seseorang merasa bahwa ia menerima gaji lebih rendah dari gaji yang seharusnya ia terima, maka kemungkinan ia akan mengurangi usahanya dalam bekerja, atau bisa juga mereka akan mengurangi waktu kerja atau bekerja lebih lambat. Apabila ia merasa

mendapat gaji yang lebih tinggi, maka ia mungkin akan melipatgandakan kontribusinya dalam pekerjaan

Menurut Dessler (1998:149) kompensasi yang diberikan meliputi beberapa jenis misalnya *salary plan*, komisi dan *combination plan*. Kompensasi untuk *sales force* dalam bentuk insentif finansial, terdiri atas tiga jenis yang meliputi

1) *Salary Plan*

Dalam metode ini, setiap *salespeople* diberi gaji tetap secara reguler yang besarnya relatif sama antar *salespeople* tanpa memperhatikan prestasi yang dicapai. Lama.

2) Komisi

Dalam metode ini, kompensasi *salespeople* didasarkan pada pencapaian hasil dan prestasi. Biasanya dinyatakan dalam persentase tertentu dari penjualan yang berhasil dicapai.

3) *Combination Plan*

Metode ini merupakan kombinasi gaji dan komisi serta ada komponen gaji yang yang dapat diukur dalam kebanyakan rencana tersebut.

Salah satu jenis dari kompensasi yaitu komisi, komisi mendorong *salespeople* / agen untuk dapat bekerja lebih keras karena pemberian kompensasi didasarkan atas pencapaian hasil dan prestasi. Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 menerapkan komisi langsung yaitu setiap target terpenuhi maka akan mendapat komisi sesuai standard yang ditetapkan perusahaan.

### 2.3 Komisi

Menurut Schuler (1999:168) komisi mengacu pada imbalan yang didasarkan pada persentase harga jual produk. Agen menerima penghasilan atas dasar perhitungan persentase dari beberapa kriteria seperti: volume penjualan, produk yang terjual atau berapa keuntungan kotor perusahaan diperoleh hasil penjualan yang telah dilakukan. Semakin tinggi hasil penjualan semakin tinggi komisi untuk mereka.

Adapun kelebihan dan kekurangan dalam pemberian komisi menurut Dessler (1997:423) sebagai berikut:

Kelebihan komisi

- a. Mendorong para tenaga penjual untuk mencapai kinerja tinggi



- b. Memberikan *financial incentive* secara langsung penjualan maksimal
- c. Menekankan bahwa biaya penjualan berhubungan secara langsung dengan hasil penjualan
- d. Kinerja yang buruk dapat dengan cepat diketahui
- e. Mengurangi ketergantungan kepada supervisi
  - Kekurangan komisi
    - a. Lebih menekankan pada volume penjualan daripada laba
    - b. Tidak menciptakan loyalitas
    - c. Bisa terjadi perbedaan pendapatan agen yang mencolok
    - d. Aspek pelayanan bisa terabaikan
    - e. Pembayaran gaji menjadi membengkak pada saat laku keras, dan menciut dimasa resesi
    - f. *Turn over* yang tinggi bisa terjadi apabila perusahaan tidak memenuhi janjinya
- g. Penghasilan cenderung berfluktuasi sesuai dengan tingkat kemakmuran usaha (*business prosperity*)

Menurut Schuler (1999: 170) komisi pada dasarnya ada dua bentuk sistem yaitu:

#### 1) Komisi langsung

Komisi langsung merupakan upah yang didapat agen karena telah berhasil menjual produk sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.

#### 2) Program gabungan

Program gabungan atau disebut juga gabungan antara gaji dan komisi. Didalam program gabungan ini Karyawan selain mendapat gaji pokok juga mendapat komisi atas keuntungan yang didapat.

Perusahaan Asuransi jiwa Bersama Bumiputera 1912 didalam penggunaan komisi langsung diberikan kepada agen sedangkan pada program gabungan diberikan kepada pegawai tetap sebagai koordinator.

### 2.4 Komisi langsung

Dalam program komisi langsung tanggung jawab menghasilkan uang langsung ada pada tenaga penjualan. Makin banyak penjualan, makin besar pendapatan baik itu perusahaan maupun imbalan yang diterima agen; tidak ada penjualan berarti tidak ada penghasilan. Menurut Schuler (1999:170) "Komisi langsung merupakan upah yang didapat agen karena telah berhasil menjual produk sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan". Persentase yang diterima tenaga penjualan tergantung pada jumlah produk yang terjual, praktek-praktek industri,

kondisi ekonomi perusahaan, penetapan harga khusus selama promosi penjualan. Dessler (1998:149) menjelaskan

"Sistem komisi membayar para agen dengan proporsi langsung dari penjualan mereka, yaitu membayar untuk hasil, dan hanya untuk hasil. Komisi memiliki beberapa kelebihan, para penjual mempunyai insentif yang mungkin paling besar, dan ada satu kecenderungan untuk menarik para penjual berkinerja tinggi yang melihat bahwa usaha akan jelas menghasilkan imbalan. Biaya penjualan bersifat proposional dengan penjualan, bukan bersifat tetap, dan investasi penjualan perusahaan dikurangi. Basis komisi juga malah dipahami dan dihitung".

Hubungan antara AJB Bumiputera 1912 kantor operasional Jember dengan dinas luar atau agen adalah mitra usaha bukan sebagai karyawan tetap perusahaan. Perusahaan tidak mempunyai kewajiban untuk memberikan gaji kepada mereka tetapi perusahaan akan memberikan komisi langsung penjualan atas dasar target dan keadilan. Pemberian komisi langsung atas dasar target apabila agen atau *supervisor* berhasil menutup penjualan suatu polis. Pemberian komisi langsung, berdasarkan keadilan apabila masing-masing agen memperoleh imbalan sesuai dengan prestasi kerjanya. Jika agen tidak dapat memenuhi target penjualan polis yang ditentukan perusahaan maka perusahaan tidak akan memberikan komisi langsung kepada mereka. Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi agen dan *supervisor* dalam mengelola daerahnya masing-masing agar memperoleh komisi yang sebesar-besarnya. AJB Bumiputera 1912 dalam memberikan komisi bagi para agennya diukur dari target penjualan polis yang ditentukan perusahaan, misal agen mendapat penjualan polis sebesar 5 jt hingga 25 jt agen mendapat 1%.

Bagi seorang agen penerapan komisi langsung dianggap membebani hal tersebut dikarenakan seorang agen hanya mendapat komisi langsung apabila mereka dapat memenuhi target penjualan yang ditetapkan perusahaan. Namun mereka berusaha bekerja untuk mencapai target karena adanya beberapa tuntutan kebutuhan, adapun kebutuhan-kebutuhan tersebut menurut Moekijat (2002:152) antara lain:

- 1) Kebutuhan akan kehidupan
- 2) Kebutuhan akan rasa aman



- 3) Kebutuhan akan afiliasi
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Kebutuhan akan kebebasan
- 6) Kebutuhan akan prestasi dan kemampuan

Menurut Achmad S. Ruky (2002 : 187) "Sebagian besar perusahaan perasuransian menerapkan pemberian komisi bagi para agennya, perusahaan biasanya akan menerapkan kuota atau target penjualan yang harus dicapai oleh setiap agen, dan komisi hanya akan diberikan setelah kuota tersebut tercapai". Setiap orang ingin diperlakukan secara adil disemua aspek kompensasi, termasuk gaji pokok, insentif maupun komisi.

Penjelasan tersebut indikator dari komisi langsung sesuai dengan karakteristik AJB Bumiputera 1912 adalah Target dan jumlah produk terjual

## 2.5 Motivasi

Motivasi berasal dari kata "*mover*" yang berarti dorongan, dalam istilah bahasa Inggrisnya disebut "*motivation*". Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan, dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melakukan sesuatu (Martoyo, 2000: 163). Dorongan yang dimaksudkan disini adalah desakan alami untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup dan cenderung untuk mempertahankan diri.

Menurut The Liang Gie (dalam Martoyo, 2000:164), menyatakan bahwa "motivasi" adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu. Hal ini dirumuskan bahwa teori motivasi adalah "pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan bertujuan untuk menggiatkan orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut. Namun menurut



mokijat (2002:35) motivasi yang terlalu tinggi mengakibatkan hasil yang rendah, karena :

- 1) Tingkat motivasi yang terlalu tinggi mempersempit bidang kesadaran. Pada motivasi yang terlalu tinggi ada konsentrasi yang lebih tinggi terhadap tujuan dengan mengesampingkan segi-segi lain yang mungkin penting untuk pemecahan masalah. Hal ini mengakibatkan tingkat frustrasi yang lebih tinggi apabila tanggapan yang diberikan ternyata kurang.
- 2) Tingkat motivasi yang terlalu tinggi juga berhubungan dengan kegelisahan. Oleh karena itu perbuatannya mungkin lebih banyak ditujukan kepada pengurangan kegelisahan daripada kepada pencapaian suatu tingkat efisiensi tertentu.

## 2.6 Motivasi Kerja

Bertolak dari pengertian motivasi secara umum seperti yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dikembangkan pengertian dari motivasi kerja yaitu yang mendorong semangat kerja. Pengertian motivasi kerja menurut Marloyo (1998:155) "adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja".

Menurut Manullang (1993:151) faktor-faktor yang menjadi motivator dan mampu mendorong orang untuk bekerja lebih baik adalah:

- a. Keberhasilan pelaksanaan
- b. Pengakuan
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Tanggung jawab
- e. Pengembangan

Faktor-faktor tersebut melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya, yakni prestasi pada tugas dan peningkatan dalam tugasnya. Selanjutnya yang dapat menumbulkan rasa tidak puas adalah faktor hygiene yang meliputi:

- a. Kebijakan dan administrasi perusahaan
- b. Supervisi
- c. Hubungan antar pribadi
- d. Kondisi kerja
- e. Upah

Perilaku kerja tergantung pada motivasi individu atau adanya kekuatan pendorong (*driving force*) yang melatar belakangi individu untuk berperilaku tertentu dalam mencapai tujuan tertentu. Hal ini dijelaskan oleh Handodo (2000:252) bahwa:

"Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya".

Dalam pemberian komisi langsung (yang terkait dengan perjanjian imbalan/kompensasi) dalam bentuk upah/gaji, insentif, jasa produksi, komisi dan lain-lain yang berkaitan dengan perjanjian kerja Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 menerapkan sistem komisi langsung untuk para agennya. Adapun komponen yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain:

- 1) gairah kerja.
- 2) penghargaan atas hasil kerja.
- 3) rasa keadilan terhadap pemberian imbalan.

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (1999:97) dalam suatu perusahaan, tujuan pemberian motivasi bagi para karyawan sangat beraneka ragam, antara lain :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Cara memotivasi karyawan, antara lain dengan menaikkan gaji, pemberian hadiah, menaikkan pangkat atau pemberian jenjang karier, penempatan yang sesuai, pemberian bonus dan insentive, serta piagam penghargaan. Keseluruhan cara memotivasi tersebut, oleh para ahli alat-alat motivasi tersebut digolongkan menjadi dua macam sebagai berikut:



Menurut Hasibuan (1999) alat motivasi yang diberikan kepada bawahannya dibagi menjadi dua macam yaitu:

- 1) *Material incentive* adalah motivasi yang bersifat material yang diberikan sebagai imbalan atas prestasi kerja karyawannya. *Material incentive*, yaitu upah, komisi, barang-barang, dan sejenisnya;
- 2) *Non material incentive* yaitu penempatan yang tepat, pelatihan yang sistematis, promosi yang obyektif, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan secara wajar, dan sejenis lainnya.

Pemberian motivasi tidak hanya dilakukan dengan menaikkan gaji /upah, pemberian komisi, bonus, insentive, perbaikan kondisi lingkungan kerja, pemberian penghargaan, ataupun dengan pemberian jenjang karier, tetapi juga perlu dilakukan dengan bentuk lain seperti paksaan untuk memenuhi target, hukuman (*punishment*), konseling, dan bimbingan karier oleh *supervisor* atau manajer. Dalam memberikan motivasi diperjelas atas beberapa teori agar pekerja atau karyawan dapat memiliki semangat dan terpuaskan dalam kerjanya antara lain :

#### 1) Teori kebutuhan

Menurut Maslow dalam (Wursanto,2002:303) pada dasarnya motivasi pada seseorang didasarkan pada hirarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*security of safety*) , kebutuhan sosial (*affiliation or acceptance needs*), kebutuhan penghargaan atau *prestige (esteem needs)*, dan kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization needs*). Pada tingkat terbawah hirarki adalah kebutuhan biologis atau kebutuhan untuk hidup terus. Ini adalah kebutuhan akan makanan, udara, tidur, dan sebagainya. Dalam dunia perusahaan pemenuhan kebutuhan ini biasanya dianggap sebagai sudah seharusnya.

#### 2) Teori Pengharapan

Menurut Victor Vroom dalam (Wursanto,2002:306) orang bekerja karena berbagai pengharapan mengenai konsekuensi-konsekuensi berbagai bentuk perilaku yang dicerminkan dalam prestasi kerja. Misalnya bahwa pengeluaran usaha akan menghasilkan prestasi kerja yang baik dan menghasilkan penghasilan yang

memuaskan dalam bentuk *reward* intrinsik maupun ekstrinsik yang dinilai, dan harapan semacam itu direalisasikan dalam praktek, kemudian usaha produktif akan timbul dimasa yang akan datang. Jika skenario diubah, sehubungan antara usaha dan *reward* tidak ada, disposisi motivasi karyawan akan berubah dan usaha dimasa datang akan menurun atau dihentikan.

### 3) Teori keadilan

Menurut Gibson (1997:353) menjelaskan apa yang dipersepsikan didalam suatu hubungan antara apa yang dikerjakan oleh individu (input) dengan apa yang diterima oleh individu (hasil). Input adalah apa yang dibawa individu kedalam organisasi dan antara lain termasuk tingkat pendidikan, usia, pengalaman, produktivitas dan ketrampilan atau usaha-usaha lainnya. Output antara lain termasuk gaji, tunjangan, pengakuan, prestasi, *prestise* dan imbalan yang dipersepsikan terukur ataupun tidak. Individu menilai kesetaraan dalam kompensasi dengan membandingkan usaha dan kinerjanya dengan usaha dan kinerja orang lain maupun membandingkan imbalan yang diterima. Akan tetapi harus ditekankan bahwa perbandingan ini bersifat personal dan berdasarkan persepsi individual, tidak hanya fakta. Martoyo (2000 : 132), apabila seseorang agen mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, maka ada beberapa kemungkinan yang dapat terjadi seperti :

- 1) agen akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar,
- 2) agen akan mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

## 2.7 Asuransi

### a. Pengertian Asuransi

Kebutuhan akan jasa perasuransian makin dirasakan, baik oleh perorangan maupun dunia usaha di Indonesia. Asuransi menjanjikan perlindungan kepada pihak tertanggung terhadap risiko yang dihadapi perorangan maupun resiko yang dihadapi perusahaan. Usaha perasuransian sebagai salah satu lembaga keuangan menjadi



penting peranannya karena dari perlindungan risiko, perusahaan asuransi menghimpun dana masyarakat dari penerimaan premi. Dengan peranan asuransi tersebut semakin terasa kebutuhan akan hadirnya jasa perasuransian yang kuat dan dapat diandalkan.

Asuransi dalam pandangan ekonomi merupakan suatu metode untuk mengurangi risiko ketidak pastian akan kerugian. Didalam kamus asuransi (dalam Ali dan Wardana 1996:25) definisi asuransi sebagai berikut.

Perlindungan, melalui kompensasi sejumlah uang atau pembayaran ganti rugi yang disediakan berdasarkan kontrak tertulis antara dua pihak bila terjadi hal-hal yang tidak diharapkan sesuai perjanjian. Asuransi dengan demikian berarti pemindahan risiko yang telah menyebabkan salah satu pihak, atas dasar pertimbangan-pertimbangan tertentu bersepakat untuk mengganti kerugian yang dialami pihak yang lain bila sesuatu yang tidak direncanakan dan tidak diharapkan terjadi.

UU RI no.2 tahun 1992 tentang usaha perasuransian (dalam Darmawi, 2001:4) asuransi atau pertanggungan adalah:

Perjanjian antara dua pihak atau lebih yang pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung dengan menerima premi asuransi untuk memberikan penggantian kepada tertanggung karena kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin diderita tertanggung, yang timbul akibat suatu peristiwa yang tidak pasti atau untuk memberikan suatu pembayaran yang didasarkan atas meninggalnya atau hidupnya seseorang yang dipertanggungkan.

Asuransi merupakan perlindungan kepada masyarakat pemakai jasa asuransi terhadap kemungkinan timbulnya kerugian atau hidup matinya seseorang dengan jalan membayar klaim kepada tertanggung. Klaim tersebut merupakan sejumlah premi yang telah dibayarkan kepada pihak asuransi, dan kemudian dikembalikan kepada tertanggung dan atau pemegang polis berdasarkan perhitungan yang telah ditetapkan perusahaan.

#### b. Fungsi Asuransi

Fungsi dari asuransi antara lain adalah:

##### 1) Transfer Risiko

Dengan membayar premi yang relatif kecil, seseorang atau perusahaan dapat memindahkan ketidakpastian atas hidup dan harta bendanya (risiko) keperusahaan asuransi.

#### 2) Kumpulan Dana

Premi yang diterima kemudian dihimpun oleh perusahaan asuransi sebagai dana untuk membayar risiko yang terjadi.

#### c. Manfaat Asuransi

Asuransi mempunyai banyak manfaat kemudian dihimpun oleh perusahaan asuransi. Darmawi (2000:4) menyebutkan manfaat asuransi sebagai berikut:

- 1) Asuransi melindungi risiko investasi
- 2) Asuransi sebagai sumber dana dan investasi
- 3) Asuransi untuk melengkapi persyaratan kredit
- 4) Asuransi dapat mengurangi kekhawatiran
- 5) Asuransi mengurangi biaya
- 6) Asuransi menjamin kestabilan perusahaan
- 7) Asuransi dapat meratakan keuntungan
- 8) Asuransi dapat menyediakan layanan profesional
- 9) Asuransi mendorong untuk mencegah kerugian
- 10) Asuransi memelihara kesehatan

#### d. Macam-macam Asuransi

Adapun macam-macam asuransi yang dapat dijadikan pilihan maupun pertimbangan bagi masyarakat sebagai perlindungan atau pemberian rasa aman. Dalam buku panduan PPKIA(2006:6) yaitu:

- 1) Asuransi Jiwa
- 2) Asuransi Harta
  - a Asuransi kerusakan barang
  - b Asuransi tanggungjawab
  - c Asuransi kesehatan
  - d Asuransi jaminan

### 2.8 Pemberian Komisi Langsung terhadap Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu cara yang dipakai para manajer untuk mengarahkan para karyawannya agar mereka bersedia mengikutinya. Mampu memiliki motivasi kerja yang baik, tidak terlepas dari imbalan yang baik itu berupa



finansial ataupun non finansial yang diperoleh seseorang karena pekerjaannya. Imbalan berupa komisi tersebut sangat relatif sifatnya.

Moekijat (2002:33) mengungkapkan bahwa pengaruh pemberian komisi terhadap motivasi kerja disebabkan antara lain :

- 1) Adanya kesesuaian upah dengan pekerjaannya, sehingga memungkinkan hasil kerjanya sesuai dengan yang diharapkannya dan kesesuaian upah ini juga dapat memacu semangat kerja karyawan yang bersangkutan untuk memperoleh prestasi seoptimal mungkin.
- 2) Adanya perasaan pemenuhan kebutuhan dari para karyawan misalnya kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial dan kebutuhan lainnya sehingga mereka akan termotivasi untuk bekerja lebih giat demi pemenuhan kebutuhan.

## 2.9 Hipotesis

Hipotesis dirumuskan sebagai pembuktian kebenaran. Menurut Arikunto (2002:66), "Hipotesis kerja menyatakan adanya pengaruh antara variabel X dan Y, atau adanya perbedaan antara dua kelompok". Adapun perumusan hipotesis kerja dalam penelitian ini:

$H_0$  : Ada pengaruh signifikan antara pemberian komisi terhadap motivasi kerja agen Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota.

$H_a$  : Tidak ada pengaruh signifikan antara pemberian komisi terhadap motivasi kerja agen Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota.



### 3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan langkah operasional dalam penelitian ini yang bertujuan untuk memecahkan masalah untuk dapat memperoleh hasil yang benar-benar dipercaya, akurat, obyektif dan ilmiah. Menurut Umar (1999:21) yang dimaksud dengan metode penelitian adalah suatu cara atau jalan pengaturan atau pemeriksaan sesuatu secara benar.

### 3.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian sangat diperlukan dalam suatu penelitian ilmiah sebagai langkah operasional yang bertujuan untuk memecahkan permasalahan secara obyektif. Menurut Sugiyono (2003:1) yang dimaksud dengan:

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian, maka pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Creswel dalam Alsa (2003:13) adalah :

Penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya bewujud bilangan (skor atau nilai, peringkat atau frekuensi), yang dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi yang lain.



### 3.3 Penentuan Lokasi Penelitian

Daerah dan waktu penelitian ditentukan serta lokasi untuk pelaksanaan penelitian. Penelitian ini dilakukan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota sebab:

- 1) AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan perintis asuransi di Indonesia, sehingga memiliki kemampuan yang dapat dipercaya karena bekerja secara profesional termasuk menerapkan komisi langsung terhadap para agen.
- 2) AJB Bumiputera 1912 merupakan bentuk usaha bersama (mutuai) yang diperkuat dengan undang-undang sehingga dapat dipertanggungjawabkan.

### 3.4 Identifikasi Variabel

Penelitian ini bermaksud untuk mengukur sejauh mana pengaruh pemberian komisi terhadap motivasi kerja agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota. Variabel independen yang akan diukur adalah variabel komisi langsung sedangkan variabel dependen adalah motivasi kerja. Model penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1. Model Penelitian Pengaruh Pemberian Komisi Langsung Terhadap Motivasi Kerja Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota

### 3.5 Operasionalisasi Konsep

Operasionalisasi konsep merupakan langkah penelitian yang dilakukan untuk membantu peneliti dalam melakukan penelitian karena konsep-konsep dalam

penelitian masih bersifat abstrak. Operasionalisasi konsep difungsikan sebagai kerangka pemikiran dari berbagai kajian teori dikaitkan dengan permasalahan yang diteliti. Singarimbun dan Effendy (1995:42) menjelaskan bahwa "Operasionalisasi konsep adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel atau dengan kata lain adalah suatu petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur variabel".

Variabel dalam penelitian ini adalah:

- 1) Komisi langsung (X) sebagai variabel bebas (*independen*). indikator dari komisi langsung adalah imbalan dan jumlah produk terjual sebab dalam pemberian komisi langsung bagi para agen, perusahaan menetapkan target penjualan atas produk.

a. komisi

suatu perusahaan akan memberikan komisi kepada tenaga kerjanya akan pengorbanan yang telah diberikan. Dengan pengabdian tenaga, waktu, pengetahuan, keterampilan, seseorang mengharapkan imbalan yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. komisi merupakan salah satu bentuk dari material finansial yang diberikan perusahaan yang dalam penelitian ini adalah Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor operasional Jember Kota terhadap para agennya.

Adapun item-item dari indikator upah yang digunakan sebagai pengukuran adalah:

- 1) polis
- 2) premi

b. Jumlah produk terjual

Jumlah produk yang dijual dalam perusahaan akan mempengaruhi besarnya komisi yang diterima oleh agen. Ini berarti semakin besar jumlah produk yang bisa dijual agen maka semakin besar komisi yang didapat agen dan begitu pula sebaliknya semakin rendah jumlah produk yang dijual maka semakin kecil komisi yang mereka dapatkan.



Adapun item-item yang digunakan sebagai pengukuran adalah:

- 1) usaha untuk meningkatkan target penjualan polis sesuai ketentuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.
  - 2) pemberian imbalan penjualan oleh perusahaan
- 2) Motivasi kerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*).

Motivasi kerja mengungkapkan tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang agen dalam lingkungan kerjanya. Indikator dari motivasi kerja ini adalah: Motivasi yang berwujud uang/*material incentive*.

Adapun item-item yang digunakan sebagai pengukuran motivasi kerja yang berwujud uang adalah:

- 1) gairah kerja.
- 2) penghargaan atas hasil kerja.
- 3) rasa keadilan terhadap pemberian imbalan.

### 3.6 Penentuan Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2003:72), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota.

Tabel 3.3 Jumlah karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota

No	Pekerjaan	Jumlah Populasi
1	Pimpinan Operasional	1
2	Kepala Unit Administrasi dan Keuangan	1
3	Kepala Unit Operasional	1
4	Kasir	1
5	Pegawai Administrasi	2
6	Pegawai/pesuruh	1

Jumlah

7

Sumber : Data AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota. 2006

Agen atau pegawai dinas luar pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota seluruhnya berjumlah 73 orang dengan klasifikasi agen sebagai berikut:

Tabel 3.4 Jumlah agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota

No	Pekerjaan	Jumlah Populasi
1	Agen Koordinator atau supervisor	13
2	Agen Blok	60
	Jumlah	73

Sumber : Data AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota. 2006

Sampel merupakan wakil dari populasi yang diteliti. Sampel yang diambil dari populasi harus representatif. Menurut Sugiyono (2003 :79) “ makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya...”. Dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik parametrik regresi linier sederhana. Analisis yang digunakan, berikut adalah kutipan pendapat dari Singarimbun dan Effendy (1995 :171) tentang sampel :

“Bila data dianalisis dengan statistik parametrik, maka jumlah sampel harus besar, karena nilai-nilai atau skor yang diperoleh distribusinya harus mengikuti distribusi normal. Sampel yang tergolong sampel besar yang distribusinya normal adalah sampel yang jumlahnya >30 kasus, yang diambil secara random .

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling*, yaitu pengambilan sampel yang besar kecilnya subsampel mengikuti perbandingan (proporsi) besar kecilnya subsampel, dan individu-individu yang ditugaskan dalam tiap-tiap subpopulasi diambil secara random dari subpopulasi tersebut. Adapun perincian jumlah sampel yang diambil adalah sebagai berikut :



Tabel 3.5. Jumlah sampel dari setiap sub bagian

No	Sub Bagian	Jumlah Agen	Jumlah Proporsi	Jumlah Sampel
1	Agen Koordinator atau Supervisor	13	$13/73 \times 30$	5
2	Agen Blok	60	$60/73 \times 30$	25
	Jumlah	73		30

Sumber : Data diolah

### 3.7 Tahap Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data diperlukan untuk mendapatkan data yang akurat/valid yang akan mendukung berhasilnya suatu penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui :

#### a. Observasi

Observasi merupakan kegiatan penelitian dalam pencatatan dan pengamatan yang sistematis sehingga memperoleh gambaran tentang pemberian komisi langsung terhadap motivasi kerja agen AJB Bumiputera Kantor Operasional Jember Kota.

#### b. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak terkait pada perusahaan, untuk memperoleh gambaran pemberian komisi langsung terhadap motivasi kerja agen AJB Bumiputera Kantor Operasional Jember Kota.

#### c. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2003 :135) bahwa "Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden". Penentuan responden dalam penelitian ini adalah agen koordinator/supervisor dan agen blok Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota.

#### d. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data-data perusahaan yang berkaitan dengan masalah seperti catatan kerja agen, arsip-arsip, dan dokumen-dokumen perusahaan tentang komisi langsung.

### 3.8 Tahap Pengolahan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian digunakan data primer. Data primer diperoleh dari agen dengan menggunakan kuesioner berisi pernyataan tentang pemberian komisi yang diterima oleh para agen dan motivasi kerja. Adapun tahap-tahap yang dilakukan dalam pengolahan data adalah sebagai berikut :

#### a. Pemeriksaan data

Tahap ini dilakukan dengan meneliti kembali data-data yang terkumpul dari hasil jawaban kuisisioner, hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh sudah memenuhi syarat untuk diolah.

#### b. Pemberian Skor

kegiatan ini bertujuan memberikan skor terhadap jawaban dari responden. Pengukurannya ditentukan dari masing-masing variabel dan indikatornya dengan menggunakan skala likert yang disederhanakan. Skor dimulai dari jawaban tertinggi sampai jawaban terendah berturut : 3-2-1”(Sugiyono, 2001 :87).

Kriteria penilaian jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan pada penelitian dengan menggunakan skala likert. Dalam skala likert tersebut, jawaban yang paling baik diberi skor paling tinggi dan jawaban yang tidak baik diberi skor yang paling rendah. Kriteria penilaian jawaban tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) jika responden menjawab (a) atau baik atau setara akan mendapat skor 3 (Sangat setuju / Sesuai)
- 2) Jika responden menjawab (b) atau sedang atau setara akan mendapat skor 2. (Setuju / Cukup sesuai).



- 3) Jika responden menjawab (c) atau tidak baik atau setara akan mendapat skor 1. (tidak sesuai / tidak sesuai).

c. Tabulasi Data

Tabulasi data merupakan proses memasukkan data-data ke dalam tabel menurut jenisnya. Dengan melihat tabel akan diketahui frekuensi dari masing-masing kategori berdasarkan jawaban yang diberikan responden dalam kuisioner. Proses ini dilakukan untuk mempermudah dalam proses perhitungan.

### 3.9 Tahap Analisis Data

Analisis data merupakan tahap yang paling menentukan dalam suatu penelitian sebagai langkah pembuktian. Singarimbun (1995:56) menjelaskan bahwa "analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan". Dipertegas oleh pendapat Moleong (2000:103) "analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data". Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini mencari atau menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi, namun hanya menggambarkan situasi (peristiwa) secara sistematis, faktual dan akurat tanpa menggunakan perhitungan statistik. Analisis data pada penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran yang jelas dari keadaan yang diteliti. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah:

a. Tabel Frekuensi

Frekuensi adalah jumlah pemunculan. Jika data mentah diatur dalam kelas dengan frekuensinya, tabel tersebut dinamakan tabel distribusi frekuensi (Nasir, 1999:445) dan menurut rangkuti (1997:91):

Tabel frekuensi merupakan tabel sederhana yang berfungsi untuk mendeskripsikan ciri-ciri atau karakteristik dari satu faktor, mempelajari distribusi dan faktor-faktor pokok, memilih klasifikasi pokok untuk tabulasi silang.

b. Tabulasi Silang

Menurut Rangkuti (1997:91) "Tabulasi silang adalah teknik untuk membandingkan atau melihat hubungan antara dua faktor atau lebih". Dan menurut Emory dan Donald (1999:38) tabulasi silang adalah suatu teknik untuk membandingkan dua faktor klasifikasi. Teknik tersebut menggunakan tabel yang memiliki sejumlah baris kolom yang berhubungan dengan tingkat atau nilai dari masing-masing kategori.

### 3.10 Tahap Penarikan Kesimpulan

Tahap penarikan kesimpulan merupakan langkah akhir dalam suatu penelitian. Penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan data-data yang diperoleh dari kegiatan penelitian. Metode penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan secara primer, yaitu pengambilan kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum untuk menggambarkan fenomena tertentu yaitu pemberian komisi langsung terhadap motivasi kerja agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota.



#### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

##### 4.1.1 Sejarah Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912

Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 didirikan pada tanggal 12 Februari 1912 di Magelang, Jawa Tengah, yang berdiri sesudah pergerakan Boedi Oetomo pada tahun 1908 dengan nama "*Onderlinge Levensverzekering Maatschappij*" (Perserikatan Guru Hindia Belanda) disingkat O.L. Mij P.G.H.B ini diprakarsai oleh perserikatan Guru Hindia Belanda (P.G.H.B), atas usul M. Ng Dwidjosewojo seorang tokoh dan anggota pengurus Boedi Oetomo, yang kemudian dalam pelaksanaannya diperkuat dengan Bapak M.K. Soebroto dan M. Adimidjojo, keduanya guru sekolah, anggota pengurus P.G.H.B.

Bentuk usaha O. L. Mij P.G.H.B adalah usaha bersama (*mutual onderlinge*) dengan tanpa modal. Pada waktu itu O.L. Mij P.G.H.B hanya hermodalkan idealisme, patriotisme dan nasionalisme. Pada bulan Oktober 1913 O.L Mij P.G.H.B mencriama subsidi tersebut disertai ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- a. Perusahaan tidak hanya menerima anggota dari kalangan guru sekolah negeri, tetapi juga para pegawai Gubernuremen dan pegawai swapraja.
- b. Tidak diijinkan menerima anggota dari kalangan swasta.
- c. Nama O.L. Mij P.G.H.B berubah nama menjadi O.L. Mij Boemi Poetra.

Pada tahun 1915 didirikan sebuah perusahaan baru dengan nama O.L. Mij. Boemi Poetra Merdeka yang diperuntukkan bagi kalangan swasta, dipimpin oleh Direksi, Kantor, Pegawai serta agen yang sama, kecuali pengelolaan administrasi dan keuangannya dipisah. Pada bulan Februari tahun 1918 resmi R. Roedjito menjadi direktur O.L Mij Boemi Poetra dan O.L. Mij Boemi Poetra Merdeka. Di bulan Juni 1921 Kantor pusat dipindahkan ke Yogyakarta. Pada tahun 1923 subsidi sebesar f. 300 dicabut oleh pemerintah Hindia Belanda dan tahun 1924 kedua perusahaan



tersebut menjadi satu dengan nama O.L. Mij Boemi Poetra dan Administrasinya menjadi satu.

Dimasa perang dan revolusi mengakibatkan suramnya perekonomian dan inflasi yang merajalela. Nama O.L. Mij Boemi Poetra dirubah menjadi Perseroan Tanggung Djiwa (PTD) Boemi Poetra pada tahun 1943. setelah kemerdekaan Indonesia, usaha rehabilitasi dan modernisasi mulai diadakan. Modernisasi tersebut meliputi struktur organisasi, manajemen personalia, peralatan, pelayanan dan kadernisasi. Setelah usaha rehabilitasi dan modernisasi dilaksanakan, kantor pusat dipindahkan ke Jakarta pada tahun 1958.

Keadaan tersebut masih mengalami cobaan, saat pemerintah mengeluarkan Keppres No. 27/1965 pada bulan Desember 1965 mengenai pemotongan nilai uang/sanering dari Rp 1000,-. Sebagai solusinya diadakan revaluasi dan memasatkan produk US Dollar (Juli 1968). Pada tanggal 15 Desember 1978 kantor pusat dipindahkan dari jalan H.O.S Cokroaminoto No. 89 Jakarta ke kantor yang lebih representatif yakni wisma Bumiputera di Jalan Jendral Sudirman Kavling 75 Jakarta.

Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 adalah perintis perasuransian Jiwa di Indonesia, karena berdiri sebagai maskapai pertanggung jawaban jiwa yang pertama dikalangan bangsa Indonesia, memberikan pengertian tentang hakekat dan manfaat perasuransian jiwa kepada masyarakat Indonesia, membangkitkan kesadaran masyarakat tentang perlunya perasuransian jiwa untuk pembangunan bangsa dan negara, tetap pada kewajibannya memberikan perlindungan kepada para anggota pemegang polis yang bermanfaat bagi diri sendiri dan keluarga masing-masing bila terjadi kesulitan dimasa datang.

Modal utama tegaknya Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 adalah idealisme dan patriotisme kebangsaan yang berlandaskan semangat perjuangan. Asuransi Jiwa Bersama (ALB) Bumiputera 1912 dalam perkembangannya banyak mengalami tantangan dan hambatan, sehingga pernah hampir terhenti ditengah jalan. Berkat keuletan, ketangguhan dan dedikasi para pendiri serta generasi penerusnya, AJB Bumiputera 1912 yang pada awal berdiri



tanpa modal, namun sekarang berkembang menjadi perusahaan Asuransi jiwa nasional yang terkemuka di Indonesia.

Bentuk usaha bersama Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 diperkuat dengan Undang-Undang No. 12 tahun 1992 tentang usaha perasuransian khususnya Bab IV pasal 7 mengenai bentuk usaha bersama (*mutual*) tetap diakui eksistensinya. Berdasarkan undang-undang tersebut AJB Bumiputera 1912 menjadi salah satu usaha bersama (*mutual*) di Indonesia.

Diantara 500 kantor cabang, kantor operasional dan kantor rayon yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia, AJB Bumiputera 1912 mempunyai 3 (tiga) kantor cabang di Propinsi Jawa Timur yaitu cabang Surabaya, Kediri, dan Malang. Untuk dapat mendekati pasar maka masing-masing kantor cabang tersebut terbagi lagi dalam beberapa wilayah yang disebut dengan wilayah kantor operasional dan wilayah kantor rayon. Kantor cabang Malang misalnya, dibagi dalam 17 kantor operasional dan kantor rayon dan salah satunya adalah kantor operasional Jember.

Kantor operasional AJB Bumiputera 1912 di Jember diresmikan pada tanggal 23 Februari 1983 dan berlokasi di jalan Ahmad Yani No. 81 Jember. Pemilihan lokasi ini berdasarkan atas peraturan yang telah ditetapkan AJB Bumiputera 1912 pusat bahwa setiap kantor cabang maupun kantor operasional yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia harus memilih lokasi di jalan protokol dengan maksud agar lebih dapat dikenal masyarakat.

#### 4.1.2 Falsafah, Visi dan Misi Perusahaan

##### a. Falsafah

Sebagai perusahaan perjuangan, AJB Bumiputera 1912 memiliki falsafah sebagai berikut:

##### 1) Idealisme

Serantiasa memelihara nilai-nilai kejuangan dalam mengangkat kemartabatan anak bangsa sesuai sejarah pendirian Bumiputera sebagai perusahaan perjuangan.

## 2) Kebersamaan

Mengedepankan sistem kebersamaan dalam mengelola perusahaan dengan memberdayakan potensi komunitas Bumiputera dari, oleh dan untuk komunitas Bumiputera sebagai manifestasi perusahaan rakyat.

## 3) Profesionalisme

Memiliki komitmen dalam pengelolaan perusahaan dengan mengedepankan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) dan senantiasa berusaha menyesuaikan diri terhadap tuntutan perubahan lingkungan.

### b. Visi

Visi AJB Bumiputera 1912 adalah "Bumiputera ingin menjadi asuransinya bangsa Indonesia". Sebagai upaya mewujudkan visi tersebut AJB Bumiputera 1912 berusaha untuk terus maju dengan cara:

- 1) Fokus kepada nasabah
- 2) Mencapai hasil operasi yang prima
- 3) Mengembangkan organisasi yang baik

Untuk mengantisipasi segala perubahan, perusahaan telah mengambil strategi yang dinamakan "Horizon 2000". Strategi ini mempunyai tujuan menjadikan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 sebagai perusahaan asuransi terbesar, terkuat, paling menguntungkan dan paling disegani.

### c. Misi

Menjadikan Bumiputera senantiasa berada di benak dan di hati masyarakat Indonesia, dengan:

- 1) Memelihara keberadaan Bumiputera sebagai perusahaan perjuangan bangsa Indonesia.
- 2) Mengembangkan korporasi dan koperasi yang menerapkan prinsip dasar gotong royong.
- 3) Menciptakan berbagai produk dan layanan yang memberikan manfaat optimal bagi komunitas Bumiputera.



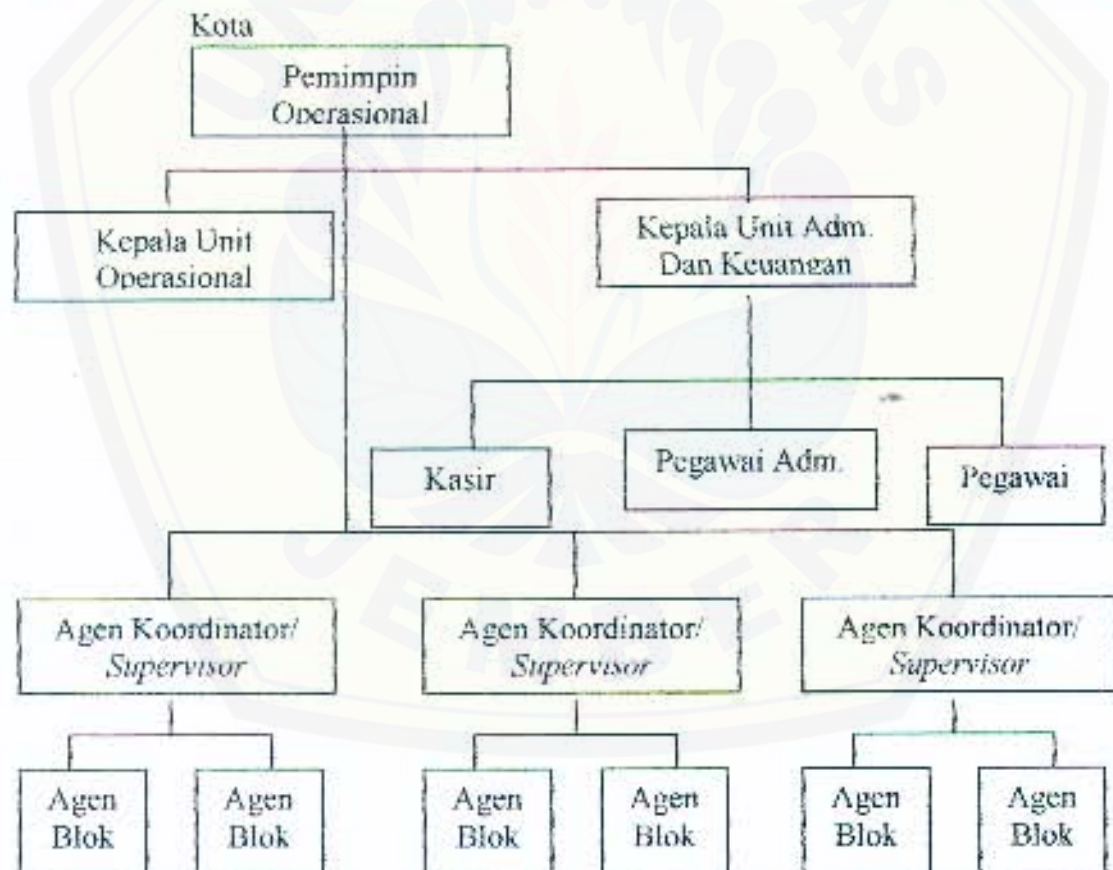
4) Mewujudkan perusahaan yang berhasil baik secara ekonomi dan sosial.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi

Setiap bentuk organisasi memiliki struktur organisasi yang berbeda-beda sesuai dengan kegiatan yang dijalankannya. Struktur organisasi yang cocok bagi suatu perusahaan belum tentu sesuai dengan jika diterapkan pada perusahaan lain.

Dalam struktur organisasi perusahaan dikenal adanya pemisahan tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap bagian dalam organisasi. Untuk mencapai hasil yang baik serta tercapainya tata tertib organisasi, maka AJB Bumiputera 1912 kantor operasional Jember Kota harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai struktur organisasi yang telah berlaku di instansi tersebut.

Gambar 4.2. Struktur Organisasi AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota



Sumber : Data personalia AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota Tahun 2006

Sebelum diuraikan masing-masing tugas dan tanggung jawab setiap bagian yang ada pada struktur organisasi diatas, perlu terlebih dahulu diketahui bahwa organisasi tersebut dibedakan antara dinas dalam dan dinas luar. Dinas dalam merupakan karyawan tetap AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota yaitu Pemimpin Operasional, Kepala Unit Administrasi dan Keuangan, Kasir dan Pegawai Administrasi. Dinas luar meliputi *Supervisor* atau agen koordinator dan agen blok. Dinas luar berkedudukan sebagai mitra perusahaan dalam rangka memasarkan produk-produk perusahaan.

Hubungan antara AJB Bumiputera 1912 dengan dinas luar adalah mitra usaha bukan sebagai karyawan tetap perusahaan. Oleh karena itu perusahaan tidak mempunyai kewajiban untuk memberikan gaji kepada mereka tetapi perusahaan akan memberikan komisi penjualan apabila agen atau *supervisor* dalam mengelola daerahnya masing-masing agar dapat memperoleh komisi yang sebesar-besarnya.

Tugas dan wewenang masing-masing fungsi atau bagian-bagian dalam struktur organisasi AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota adalah sebagai berikut:

a. Pemimpin Operasional

pemimpin operasional sebagai kepala kantor operasional yang bertanggung jawab kepada pemimpin-pemimpin Inspektoral dan secara langsung membawahi kepada unit administrasi dan keuangan, agen koordinator, serta secara tidak langsung membawahi kasir, pegawai dan pembantu administrasi dan karyawan seluruhnya. Tugas dan tanggung jawab pemimpin operasional meliputi:

- 1) Bidang Pembangunan Usaha: Pemimpin operasional berperan dalam memenuhi jumlah agen dan supervisor minimal sesuai dengan desain blok yang ada dikantor operasionalnya.
- 2) Bidang Produksi: peran pemimpin operasional tidak semata-mata hanya menagih hasil produksi dari agen-agen dan supervisor saja, tetapi juga lebih banyak ikut aktif terjun kelapangan.



- 3) Bidang Konversi: Pemimpin operasional bertanggung jawab atas pertumbuhan bisnis dengan melaksanakan langkah-langkah konservasi, yaitu melakukan penerbitan debit agen blok, meningkatkan kualitas bisnis yang dihasilkan agar tercapai peningkatan premi income, melakukan konfirmasi pembayaran premi jatuh tempo, mengadakan rapat mingguan dengan kapala unit administrasi dan keuanganguna mengkaji kepuasan pelanggan.
- 4) Bidang Penghimpunan Dana: Pemimpin operasional berperan menjadikan kantor operasionalnya sebagai pusat pendapatan dengan hasil bisnis yang sangat memuaskan dengan berupaya melakukan maksimalisasi pencapaian premi tahunan pertama dan selanjutnya.

b. Kepala Unit Administrasi dan Keuangan

Kepala unit administrasi dan keuangan bertanggung jawab langsung kepada pemimpin operasional mengenai tertib administrasi keuangan dan dalam pelaksanaannya dibantu oleh kasir dan pegawai administrasi. Tugas dan tanggung jawab kepala unit administrasi dan keuangan meliputi:

- 1) Menyiapkan penyerahan dan penerimaan kembali kuitansi premi, memeriksa daftar penyerahan atau pengembalian kuitansi premi dan memeriksa kegiatan pengutipan premi.
- 2) Menecek kebenaran transaksi harian sekaligus memberikan nomor bukti kas.
- 3) Melaksanakan proses administrasi *cash managemen* (pengelolaan keuangan) yang meliputi membuat dan mengajukan anggaran rencana pengeluaran untuk keperluan klaim, peminjaman polis dan piutang pegawai, melakukan pertanggung jawaban pelaksanaan *cash managemen* kekantor wilayah.
- 4) Membantu dan memberikan pelayanan yang baik kepada agen atau supervisor dalam melancarkan pelayanan terhadap pemegang polis yang melakukan pembayaran premi, pengajuan pinjaman polis yang

melakukan pembayaran premi, pengajuan pinjaman polis dan pengajuan klaim.

c. Kasir

kasir bertanggung jawab atas bidang keuangan kepada kepala administrasi dan keuangan. Tugas dan tanggung jawab kasir meliputi:

- 1) Menerima dan mengeluarkan uang setelah mendapat persetujuan kepala administrasi dan keuangan.
- 2) Menyelenggarakan administrasi pajak dan penghasilan.
- 3) Menyelenggarakan administrasi pajak dan penghasilan.
- 4) Melakukan penyeteroran tunai ke bank atau ke kantor pusat.

d. Pegawai Administrasi

Pegawai administrasi adalah orang-orang yang berada dalam kantor operasional dan menjalankan operasional perusahaan secara administratif. Tugas dan tanggung jawab pegawai administrasi meliputi:

- 1) Menyelenggarakan administrasi organisasi keagenan.
- 2) Menyelenggarakan administrasi tugas-tugas kesekretarian yang meliputi surat masuk, surat keluar, jadwal cuti, laporan ketenagakerjaan dan pengecekan absensi.

e. Agen Koordinator atau *Supervisor*

agen koordinator atau *supervisor* bertanggung jawab langsung kepada pemimpin operasional atas target yang dibebankan kepada mereka. *Supervisor* ini membawahi para agen blok sehingga secara otomatis *supervisor* bertanggung jawab atas baik buruknya kinerja agen blok. Tugas dan tanggung jawab *supervisor* meliputi:

- 1) Melakukan program kerja pemasaran dengan tujuan tercapainya pertumbuhan pendapatan premi dengan upaya tercapainya syarat produksi.
- 2) Menguasai segmen blok pasar dan mempengaruhi pemegang polis yang berada diblok desa, antar kota, pertokoan dan perkantoran.



- 3) Selalu berusaha meningkatkan kemampuan agennya, baik pengetahuan maupun ketrampilan agar lebih tangguh dari pesaing.
- 4) Supervisor harus menetapkan target penjualan disetiap blok yang menjadi tanggung jawabnya.
- 5) Melakukan diskusi dan mendiskusikan prospek kepada agen-agennya.

f. Pegawai/Pesuruh

Pegawai atau pesuruh memiliki tugas:

- 1) Menjaga dan memelihara kantor termasuk kebersihan sarana kantor.
- 2) Menyiapkan konsumsi karyawan

g. Agen Blok

Agen blok bertanggung jawab langsung kepada pemimpin operasional, tetapi bertanggung jawab pula kepada agen koordinator. Tugas dan tanggung jawab agen blok meliputi:

- 1) Mengembangkan perusahaan dengan cara mencari nasabah sebanyak-banyaknya.
- 2) Membangun kesetiaan pemegang polis melalui kegiatan keakraban.
- 3) Meningkatkan kemampuan sehingga mampu bersaing.
- 4) Melakukan pengutipan premi yang ada di wilayah bloknnya.

#### 4.1.4 Personalia

a. Jumlah dan Klasifikasi Karyawan

karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu pegawai dinas dalam dan pegawai dinas luar. Pegawai dinas dalam pada AJB Bumiputera 1912 Kanto operasional Jember Kota seluruhnya berjumlah 7 orang dengan klasifikasi sebagai berikut:

- |  |           |
|--|-----------|
| 1) Pimpinan Operasional                  | : 1 orang |
| 2) Kepala Unit Administrasi dan Keuangan | : 1 orang |
| 3) Kepala Unit Operasional               | : 1 orang |
| 4) Kasir                                 | : 1 orang |
| 5) Pegawai Administrasi                  | : 2 orang |

6) Pegawai/pesuruh : 1 orang

Agen atau pegawai dinas luar pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota seluruhnya berjumlah 73 orang dengan klasifikasi agen sebagai berikut:

- 1) Agen Koordinator atau supervisor : 13 orang
- 2) Agen Blok : 60 orang

Perubahan jumlah agen tenaga kerja biasanya hanya terjadi pada bagian dinas luar, khususnya agen. Jumlah kadang bertambah sesuai target penjualan yang mengalami peningkatan maupun penurunan pada setiap tahunnya, sehingga untuk menutup target tersebut diperlukan penambahan atau pengurangan jumlah agen.

Karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember bekerja selama 5 hari kerja, yaitu untuk pegawai dinas dalam hari senin sampai jum'at dengan jam kerja mulai 08.00-16.00 WIB. Pegawai dinas luar jam kerjanya bersifat fleksibel dan tidak ada batasan waktu kerja. Agen dapat melakukan aktivitasnya untuk mengunjungi nasabah atau calon nasabah sesuai dengan jadwal yang telah disusunnya. Kegiatan didalam kantor, agen dan supervisortetap berpegang pada peraturan yang telah ditetapkan bagi dinas luar yaitu:

- 1) Jam masuk kantor paling lambat pukul 08.30 WIB.
- 2) Meeting morning (pertemuan pagi) dimulai pada pukul 09.00 WIB sampai dengan pukul 09.30.
- 3) Pukul 10.00 WIB para agen keluar kantor untuk memulai operasional di lapangan menemui nasabah atau calon nasabah sesuai jadwal yang telah dibuatnya.
- 4) Laporan aktivitas kegiatan harian para agen dilaksanakan pada pukul 13.30 WIB.

#### 4.1.5 Kegiatan Perusahaan

Kegiatan pokok perusahaan adalah himpunan terpadu dari tiga kegiatan pokok yaitu:



a. Kegiatan Pemasaran

kegiatan pemasaran merupakan suatu upaya perusahaan untuk menjadikan masyarakat sebagai pemegang polis. Upaya tersebut meliputi perjanjian perencanaan yang dibutuhkan masyarakat, pertumbuhan tarif yang layak, mengorganisasikan penjualan dan program promosi yang menunjang.

b. Kegiatan Konservasi

Kegiatan konservasi ini merupakan suatu upaya perusahaan agar setiap polis yang dibeli dapat lestari hingga habis kontrak. Perusahaan akan berkembang dengan baik jika hasil pemasaran itu dapat dikonservasikan.

c. Penghimpunan dan Pengelolaan Dana

Kegiatan penghimpunan dan pengelolaan dana adalah suatu upaya untuk memupuk dana. Upaya tersebut meliputi mobilisasi penghimpunan dana atau premi, mengatur penggunaan dana untuk biaya dan klaim serta mengelola sisa dana dalam kegiatan investasi.

#### 4.1.6 Daerah Pemasaran

Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera1912 Kantor Operasional Jember Kota dalam melaksanakan pemasaran produk-produknya tidak lepas dari kegiatan pengorganisasian daerah penjualan yang meliputi wilayah kabupaten Jember, yaitu:

- a. Kecamatan Silo
- b. Kecamatan Mayang
- c. Kecamatan Mumbulsari
- d. Kecamatan Arjasa
- e. Kecamatan Jelbuk
- f. Kecamatan Pakusari
- g. Kecamatan Kalisat
- h. Kecamatan Sukowono
- i. Kecamatan Sumberjambe
- j. Kecamatan Sumbersari
- k. Kecamatan Kaliwates

#### l. Kecamatan Patrang

Tiap-tiap unit yang berada didalam kota maupun daerah mempunyai tugas untuk berproduksi sebanyak mungkin dan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pemegang polis dan calon pemegang polis. Untuk mempermudah kinerja para agen maka tiap wilayah diatas diklasifikasikan kedalam beberapa wilayah blok.

#### 4.1.7 Produk Asuransi Standart

##### a. Mitra Abadi

program asuransi ini dirancang untuk memberi proteksi kepada tertanggung seumur hidup hanya dengan membayar premi selama periode tertentu. Program ini dipasarkan dengan mata uang US Dollar, dengan masa pembayaran premi antara 3 (tiga) tahun hingga 20 (dua puluh) tahun. Untuk menjadi tertanggung minimal harus berumur 15 (lima belas) tahun dan maksimal 55 (lima puluh lima) tahun. Namun untuk menjadi tertanggung tidak harus bertindak sebagai pemegang polis. Manfaat dari program ini, tentu saja jika terjadi klaim meninggal, selain mendapatkan warisan, ahli waris yang berhak mendapatkan tambahan pengembalian premium deposit yang besarnya sesuai tabel premium deposit.

##### b. Mitra Beasiswa

Program asuransi jiwa ini dirancang untuk memberikan proteksi biaya pendidikan bagi putra-putri tertanggung mulai dari Sekolah Dasar (SD) sampai Perguruan Tinggi. Asuransi ini mendapat bonus sesuai ketentuan. Masa asuransi minimal 2 (dua) tahun dan maksimal 17 (tujuh belas) tahun. Masa pembayaran premi sama dengan masa asuransi.

Manfaat yang diperoleh:

- 1) Jika tertanggung hidup atau meninggal dunia pada masa asuransi, kepada anak yang ditunjuk akan dibayarkan Dana Kelangsungan Belajar sebagaimana tabel berikut:



Tabel 4.6 Dana Kelangsungan Belajar

dalam %

Umur Anak	Dana Kelangsungan Belajar Pada Saat Anak Mencapai Umur				
	4 th	6 th	12 th	15 th	18 th
1 - 2	5	10	20	30	100
3 - 4	-	10	20	30	100
5 - 10	-	-	20	30	100
11 - 13	-	-	-	30	100
14 - 16	-	-	-	-	100

Sumber AJB Bumiputera 1912

- 2) Pada waktu masa asuransi berakhir, kepada yang ditunjuk masih diberikan dana pembayaran beasiswa secara sekaligus atau berkala. Cara pembayaran beasiswa secara sekaligus atau berkala dapat dipilih menurut tabel sebagai berikut.

Tabel 4.7 Pembayaran Beasiswa Secara Berkala

Jangka Waktu	Per 1.000 Uang Pertanggungan			
	Tiap Tahun	Tiap $\frac{1}{2}$ Tahun	Tiap Triwulan	Tiap Bulanan
1 Tahun	400	205	104	35
2 Tahun	210	107	54	18
3 Tahun	146	75	38	13
4 Tahun	115	59	30	10
5 Tahun	96	49	25	8

Sumber : AJB Bumiputera 1912

- 3) Jika tertanggung meninggal dunia dalam masa asuransi maka:

- (a) Selain membayar menurut butir 1 dan 2 diatas, kepada yang ditunjuk dibayarkan uang pertanggungan klaim meninggal.

(b) Premium deposit dikembalikan apabila premi dibayar sekaligus setelah diperhitungkan premi jatuh tempo.

(c) Polis menjadi bebas premi.

4) Jika anak yang ditunjuk meninggal dunia dalam masa kontrak asuransi atau dalam masa pembayaran dana beasiswa secara berkala, dapat ditunjuk penggantinya (anak lain) untuk menerima dana beasiswa secara berkala yang belum diberikan sesuai jadwal yang berlaku berdasarkan umur anak yang ditunjuk yang meninggal dunia.

c. Mitra Sejati

Mitra sejati dirancang untuk mengantisipasi situasi terburuk yang mungkin menimpa keluarga. Dengan mitra sejati, jika tertanggung meninggal dunia dalam masa asuransi, maka ahli waris yang ditunjuk akan menerima santunan sebesar uang penanggungan sebagaimana tercantum dalam polis. Sebaliknya jika tertanggung hidup hingga akhir masa asuransi, mitra sejati menjanjikan menjanjikan premi yang relatif rendah dengan *benefit* yang optimal. Untuk mengikuti program ini sebagai tertanggung, harus sekaligus bertindak sebagai pemegang polis.

Manfaat dari program ini, dengan membayar premi sekaligus, jika terjadi klaim meninggal, selain mendapatkan warisan, ahli waris juga berhak mendapatkan tambahan pengembalian premium deposit yang besarnya sesuai dengan tabel premium deposit.

Mitra sejati yang dipasarkan dalam valuta US Dollar ini menjanjikan pertanggungan resiko meninggal sebesar 100% dari nilai pertanggungan, kecuali jika tertanggung meninggal pada masa observasi polis, yakni belum berusia 2 (dua) tahun. Mitra sejati juga menawarkan sejumlah kemudahan. Dengan premi minimal US\$ 100, masa pembayaran dapat dilakukan antara 3 (tiga) sampai 15 (lima belas) tahun. Cara pembayaran premi dapat diangsur secara setengah tahunan atau tahunan.



d. Mitra Prima

Program asuransi ini dirancang untuk mengantisipasi dua situasi. Pertama, jika anda sebagai tertanggung dapat menyelesaikan program asuransi hingga akhir kontrak, tertanggung akan menerima nilai pertanggungan sebesar yang dijanjikan. Sebagai produk asuransi murni, mitra prima menjanjikan pertanggungan resiko meninggal 100% dari nilai pertanggungan, kecuali jika tertanggung meninggal pada masa observasi polis, yakni ketika polis belum berusia 2 (dua) tahun. Namun jika kontrak berakhir ditengah jalan karena kematian, kepada ahli waris yang ditunjuk dibayarkan santunan sebesar uang penanggungan yang tercantum dalam polis.

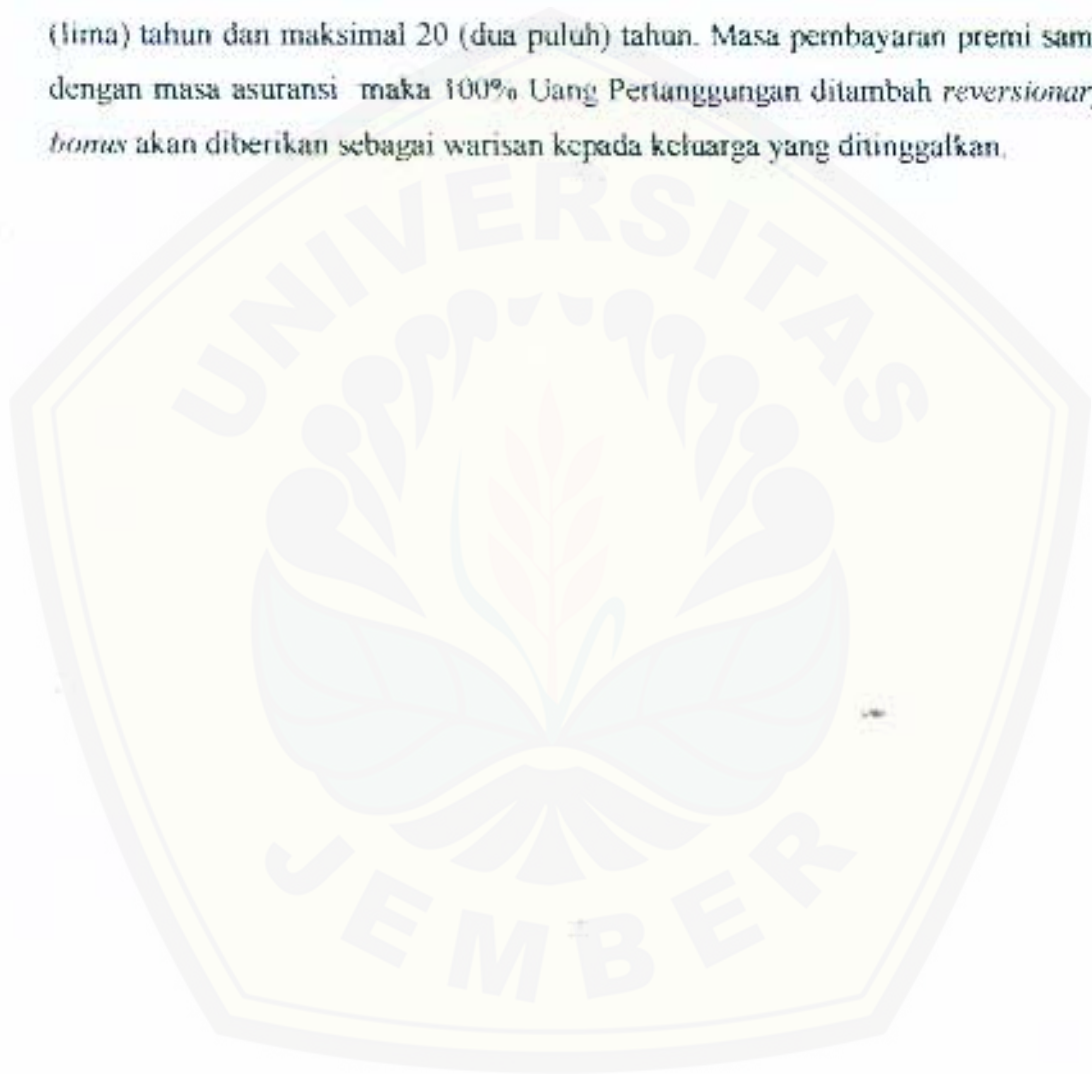
Manfaat dari asuransi ini, tentu saja jika klaim meninggal, selain mendapatkan warisan sebagaimana disebutkan diatas, ahli waris juga berhak mendapatkan tambahan pengembalian premium deposit yang besarnya sesuai tabel premium deposit.

e. Mitra Poesaka

Mitra poesaka seperti halnya produk asuransi jiwa modern lainnya, menawarkan perlindungan dan tabungan masa depan. Yang membedakannya karena fleksibilitas yang ditawarkan, baik pada hal pembayaran premi, penerimaan nilai tabungan, maupun penambahan nilai pertanggungan. Masa asuransi mitra poesaka minimal 3 (tiga) tahun dan maksimal 15 (lima belas) tahun. Jika sebagai tertanggung hidup hingga berakhir masa asuransi maka sebagai pemegang polis maupun pihak yang ditunjuk, berhak atas pusaka tabungan (nilai tunai) yang besarnya sesuai perhitungan pada saat habis kontrak. Namun jika tertanggung meninggal dunia, maka ahli waris yang ditunjuk berhak atas pusaka berupa santunan sebesar sebesar 100% dari uang penanggungan (sama dengan 5 kali akumulasi premi yang disector), plus nilai tabungan (nilai tunai) yang besarnya sesuai dengan perhitungan.

f. Ekawaktu Ideal

Program asuransi ini dirancang untuk penanggulangan resiko keuangan sebagai akibat meninggalnya tertanggung dan untuk penyediaan dana tabungan hari tua berupa pengembalian premi. Asuransi ekawaktu ideal dapat diambil dalam Uang Pertanggungan Rupiah ataupun standar US Dollar. Masa asuransi minimal 5 (lima) tahun dan maksimal 20 (dua puluh) tahun. Masa pembayaran premi sama dengan masa asuransi maka 100% Uang Pertanggungan ditambah *reversionary bonus* akan diberikan sebagai warisan kepada keluarga yang ditinggalkan.





## BAB VI. KESIMPULAN

### 6.1 Kesimpulan

Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota dalam meningkatkan motivasi kerja agen adalah dengan pemberian komisi langsung, yang diharapkan mampu memotivasi kerja agen agar dapat mencapai hasil penjualan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Pemberian komisi langsung tersebut berupa upah dan dari komisi atas jumlah produk yang terjual yang diberikan kepada setiap agen dapat memenuhi target penjualan sesuai dengan yang ditetapkan AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota.

Berdasarkan pada tujuan penelitian serta hasil daripada analisis data yang diperoleh, terdapat pengaruh yang sangat kuat antara komisi langsung dengan motivasi kerja agen sehingga terbukti adanya hubungan kausal sebab akibat. Komisi langsung dapat mempengaruhi motivasi kerja agen penjualan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota.



DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Subekti dan Wardana. 1996. *Kamus Asuransi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Alsa, Asmadi. 2003. *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif Serta Kombinasiannya Dalam Penelitian Psikologi*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Sunarsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alhusni, Syahri. 2002. *Aplikasi Statistik Praktis Dengan SPSS 10 for windows, Edisi Pertama*. Yogyakarta. J&J learning.
- Darmawi, Herman. 2001. *Manajemen Asuransi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Prenhallindo.
- 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Erlangga.
- Emory, C.W. Donald.R.C. 1999. *Metode Penelitian Bisnis jilid 1 dan 2*. Jakarta. Erlangga
- Gibson, JamesL, dkk. 1998. *Organization Behavior, structure and Process*. Boston:Irwin MC.Grow Hill.
- 1997. *Manajemen*. Jakarta. Erlangga
- Gujarati, Sumarsono Zain. 2001. *Ekonomika Dasar*. Jakarta. Erlangga
- Hadi, Sutisno. 1995. *Methodologi Research*. Yogyakarta. Andi Offset.
- 1991. *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai dengan Basica*. Andi Offset Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 1999. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Pt. Bumi Aksara.
- Manullang, M. 1993. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 4*. Yogyakarta. BPFE.
- 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta. BPFE
- Mockijat, Drs.2002.*Dasar-Dasar Motivasi*, Bandung Pionir Jaya
- Namawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers. Yogyakarta.
- Nasir, Moh. Ph.D. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Ruky, S. Achmad. 2002. *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.



- Rangkuti, F. 1997. *Riset Pemasaran*. Jakarta. Gramedia Pustaka
- Santoso, Singgih. 2003. *Buku Latihan SPSS: Statistik Non Parametrik*. Elex Media Komputindo.
- 2001. *Statistik Parametrik*. Elex Media Komputindo.
- Schuler, S.Randal dan Jackson, F.Susan 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods for Business, A Skill Building Approach*. John Willey & Sons, Third Edition.
- Singarimbun dan Effendy. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Sugiyono. 2004. *Metode penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta
- 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta
- 2001. *Merode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta
- Wells, Williams D, and Prensky, D. 1996. *Consumer Behaviour*. John Willey & Sons, Inc.
- Wursanto,lg.2002. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*.Jogjakarta, Andi Offset.
- Team Universitas Jember. 2005. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember. Badan Penerbit Universitas Jember.
- Umar, Husein. 1999. *Metode penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

**DAFTAR KUISIONER**

PEMBERIAN KOMISI LANGSUNG TERHADAP MOTIVASI KERJA

AGEN ASURANSI JIWA BERSAMA BUMIPUTERA 1912

KANTOR OPERASIONAL JEMBER KOTA

I. Identitas Peneliti

Nama : Handoko Heru Prasetyo  
NIM : 010910202122  
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Alamat : Jl. Manggis 84 Jember

II. Pengantar

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) pada jurusan Ilmu Administrasi, program studi ilmu administrasi niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember. Penulis melaksanakan penelitian sebagai bentuk dan kewajiban yang harus dilaksanakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemberian komisi langsung terhadap motivasi kerja agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota.

Berkenaan dengan hal diatas maka dengan ini saya mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu dengan mengisi daftar pertanyaan yang penulis ajukan sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Perlu diketahui bahwa penelitian ini hanya semata-mata sebagai bahan pertimbangan penyusunan skripsi saya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara meluangkan waktu untuk mengisi daftar kuisisioner ini maka penulis mengucapkan banyak terima kasih. Penulis mohon maaf jika terdapat kata-kata yang kurang berkenan.

Hormat Saya

Handoko Heru Prasetyo



**Identitas Bapak/Ibu/Saudara**

Nama (boleh tidak diisi)

Jenis kelamin : Pria/Wanita (coret yang tidak perlu)

Usia : .....tahun

Tingkat pendidikan : SLTA/D3/S1/S2 (coret yang tidak perlu)

Lama bekerja : .....tahun

Untuk pernyataan berikut ini, Bapak/Ibu/Saudara cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban.

**Komisi**

1. Besarnya komisi yang saudara terima dari perusahaan
  - a. Sesuai dengan beban kerja
  - b. Cukup Sesuai dengan beban kerja
  - c. Tidak Sesuai dengan beban kerja
2. Penerapan komisi langsung yang diberikan perusahaan
  - a. Sesuai dengan target perusahaan
  - b. Cukup Sesuai dengan target perusahaan
  - c. Tidak Sesuai dengan target perusahaan
3. Penerapan komisi yang diterapkan perusahaan
  - a. Sesuai dengan yang diharapkan
  - b. Cukup Sesuai dengan yang diharapkan
  - c. Tidak Sesuai dengan yang diharapkan

**Jumlah produk terjual**

4. Target penjualan sangat membebani saudara.
  - a. Tidak Setuju
  - b. Setuju
  - c. Sangat Setuju

5. Pemberian komisi yang didasarkan atas target penjualan polis yang ditentukan perusahaan?
  - a. Tidak Setuju
  - b. Setuju
  - c. Sangat Setuju
6. Produk yang terjual sesuai dengan yang diharapkan.
  - a. Tidak Setuju
  - b. Setuju
  - c. Sangat Setuju

**Motivasi kerja**

1. Motivasi saudara dalam bekerja.
  - a. Tinggi
  - b. Sedang
  - c. Rendah
2. Sebagai agen asuransi sesuai dengan kemauan saudara.
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak Setuju
3. Saudara memiliki gairah kerja dalam melaksanakan tugas.
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak Setuju
4. Tidak adanya kepastian penghasilan membuat saudara kurang termotivasi.
  - a. Tidak Setuju
  - b. Setuju
  - c. Sangat Setuju
5. Saudara bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mendapat nasabah sebanyak-banyaknya.
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak Setuju
6. Motivasi kerja saudara meningkat dengan pemberian imbalan yang sesuai.
  - a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Tidak Setuju



Lampiran I



ASURANSI JIWA BERSAMA BUMIPUTERA 1912

Jl. Ahmad Yani No. 81 Tlp (0331) 489335 Jember

SURAT KETERANGAN

No.

Yang bertandatangan di bawah ini Pimpinan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota menerangkan bahwa:

Nama / Nim	Handoko Heru Prasetyo . 010910202122
Jurusan/Prog. Studi	: Ilmu Administrasi / Ilmu Administrasi Niaga
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
Alamat	: Jl. Manggis 84 Jember (0331) 421770

Teilah mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota pada bulan Mei – Juli tahun 2006. Dengan judul penelitian "Pengaruh Pemberian Komisi Langsung Terhadap Agen Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota".

Demikian surat ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 2006

  
Khalid Ali



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Telp. (0331) 339385 Fax. (0331) 337818 Jember 68121  
E-mail : lemlit\_unej @ jember.telkom.net.id

Nomor : 656 /J25.3.1/PL.5/2006  
Lampiran :  
Perihal : Permohonan Ijin melaksanakan Penelitian

17 Mei 2006

Kepada Yth Pimpinan  
AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota

di

JEMBER

Memperhatikan surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 1933/J25.1.2/PI.5/2006 tanggal 15 Mei 2006, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM	HANDOKO HERU PRASETYO / 01 2122
Fakultas/Jurusan	Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Ilmu Administrasi Niaga
Alamat	Jl. Manggis No. 84 Jember (0331) 421770
Judul Penelitian	Pengaruh Pemberian Komisi Langsung Terhadap Motivasi Kerja Agen Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota
Lokasi	AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Jember Kota
Lama Penelitian	2 (dua) bulan

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih

Ketua.

Prof. Drs. Kusno, DEA., Ph.D.  
NIP. 131 592 357

Tembusan Kepada Yth. :

1. Dekan FISIP Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs



## Lampiran III

No	Upah			Jumlah Produk Terjual			Skor
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	
1	2	2	3	3	3	2	15
2	3	3	2	2	3	3	16
3	2	2	2	3	3	3	15
4	2	2	2	3	3	2	14
5	2	2	2	2	2	3	13
6	3	3	3	2	2	2	15
7	1	2	2	3	3	2	13
8	1	2	3	3	3	3	15
9	2	2	2	2	3	3	14
10	3	3	2	2	2	2	14
11	2	3	3	2	2	3	15
12	3	3	3	3	2	2	16
13	2	1	2	2	3	3	13
14	2	3	3	2	2	2	14
15	3	3	2	2	2	3	15
16	2	3	3	3	3	2	16
17	3	2	2	3	3	2	15
18	2	3	3	3	2	2	15
19	2	3	3	2	2	2	14
20	1	2	2	3	2	3	13
21	3	2	3	3	3	2	16
22	2	2	2	3	3	2	14
23	1	3	2	2	3	3	14
24	2	1	2	3	2	3	13
25	2	2	2	3	3	2	14
26	3	3	2	2	2	3	15
27	2	3	3	2	2	2	14
28	2	2	2	3	2	2	13
29	3	3	3	2	2	3	16
30	2	2	3	3	2	3	15

## Lampiran IV

Motivasi Kerja							
No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Skor
1	2	2	3	3	2	2	14
2	2	3	3	3	2	2	15
3	3	2	2	2	3	2	14
4	3	2	2	2	1	2	12
5	2	1	3	2	2	2	12
6	2	2	1	2	3	3	13
7	2	2	2	2	2	2	12
8	3	3	2	2	2	2	14
9	2	2	3	2	2	2	13
10	2	2	2	2	3	2	13
11	2	2	2	2	3	3	14
12	3	3	2	2	2	3	15
13	2	2	2	1	2	3	12
14	2	3	2	2	2	2	13
15	2	2	2	3	3	2	14
16	3	2	3	3	2	2	15
17	2	2	3	3	2	2	14
18	2	3	3	2	2	2	14
19	2	3	2	2	2	2	13
20	2	2	2	2	2	2	12
21	2	3	3	2	2	3	15
22	2	2	2	2	3	2	13
23	2	2	2	3	2	2	13
24	2	2	2	2	2	2	12
25	2	2	2	2	3	2	13
26	3	2	2	2	3	2	14
27	2	2	2	2	2	3	13
28	2	2	2	2	2	2	12
29	2	3	3	2	2	3	15
30	3	2	2	2	3	2	14



LAMPIRAN V

No	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
1	15	14	210	225	196
2	16	15	240	256	225
3	15	14	210	225	196
4	14	12	168	196	144
5	13	12	156	169	144
6	15	13	195	225	169
7	13	12	156	169	144
8	15	14	210	225	196
9	14	13	182	196	169
10	14	13	182	196	169
11	15	14	210	225	196
12	16	15	240	256	225
13	13	12	156	169	144
14	14	13	182	196	169
15	15	14	210	225	196
16	16	15	240	256	225
17	15	14	210	225	196
18	15	14	210	225	196
19	14	13	182	196	169
20	13	12	156	169	144
21	16	15	240	256	225
22	14	13	182	196	169
23	14	13	182	196	169
24	13	12	156	169	144
25	14	13	182	196	169
26	15	14	210	225	196
27	14	13	182	196	169
28	13	12	156	169	144
29	16	15	240	256	225
30	15	14	210	225	196
	434	402	5845	6308	5418

